بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
وكالة الرئاسة لكليات البنات
كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض

العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

دراسة وصفية تحليلية مطبقة بمدينة الرياض
ضمن مقتضيات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة
في الخدمة الاجتماعية «تخصص تنظيم المجتمع»

مقدمة من الطالبة
سهيلة محسن محمد الإبراهيم

د. ٤٤٣٦

إشراف
الدكتور أحمد فوزي الصادي
عميد كلية الخدمة الإجتماعية
وأستاذ العمل مع الجماعات
جامعة حلوان القاهرة

١٤١٢هـ - ١٩٩١م

بسم الله الرحمن الرحيم

بسم الله الرحمن الرحيم

(فَأَمَّا ٱلزَّبَدُ فَيَذْهَبُ جُفَاءً وَأَمَّا مَا يَنفَعُ ٱلنَّاسَ فَيَمْكُثُ

فِي ٱلْأَرْضِ كَذَٰلِكَ يَضْرِبُ ٱللَّهُ ٱلْأَمْثَالَ.)

صدق الله العظيم

سورة الرعد آية ١٧

اعتماد لجنة المناقشة والحكم

نوقشت رسالة الطالبة / سهيلة محسن محمد الابراهيم بتاريخ ٤ / ٨ / ١٤١٤هـ

وتكونت لجنة المناقشة والحكم من الاساتذة :-

	الاسم	الوظيفة	الصفة	التوقيع
١	د/ أحمد فوزي الصادي	أستاذ	مشرف	
٢	د/ سعود بن عبدالعزيز	أستاذ مشارك	عضو	
٣	د/ إبراهيم عبدالهادي المليجي	أستاذ مشارك	عضو	
٤				

قرار اللجنة : منح الطالبة درجة / دكتوراه الفلسفة في الخدمة الاجتماعية تخصص تنظيم مجتمع

تاريخ موافقة مجلس الكلية على المنح ٦ / ٨ / ١٤١٤هـ

مسئولة الدراسات العليا

د. هدى سعد الشعيب

ختم الكلية

المملكة العربية السعودية
وكالة الرئاسة لكليات البنات
الدراسات العليا
كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض

عميدة الكلية

نوره عبدالله الطياش

٢٩ / ١٠ / ١٤١٤

المملكة العربية السعودية
الرئاسة العامة لتعليم البنات
كلية الخدمة الاجتماعية للبنات بالرياض

شكر وتقدير

أحمد الله واثني عليه ، أن وفقني لاتمام هذا البحث . وإنجاز هذا العمل، لأقدمه جهدا متواضعا يسهم في خدمة مجتمعي وفتيات بلدي . وهذا البحث ما هو إلا محصلة لجهود كثيرة عاونتني ، وساهمت معي ، فخففت عني عبء المسئولية . سواء بالتشجيع أو المشورة او المساعدة جعلتني أستطعم كل خطوة أخطوها ، وكل مرحلة انجزها . لذلك أطلب من الله، أن يليق هذا البحث باسم الفتاة السعودية ، بما تحمله من أصالة وقيم ومبادئ وخلق إسلامية . لا يزيدها العلم إلا تمسكا بمعانيها ، وتشبعا بمفاهيمها . وإذا كان التاريخ لايعرف جهدا فرديا في مسيرته ، كان لابد لي ان أشكر كل من مد لي يد العون، بادئة بوكالة الكليات لرئاسة تعليم البنات ، التي أتاحت لي فرصة إكمال تعليمي بين أهلي وفي بلدي . ثم الدكتورة فادية الصالح - عميدة كلية الاداب - لما أبدته للباحثة من عون خلال فترة عمادتها للمعهد . ثم للأخت عفاف ابراهيم الدباغ ، التي سعت بكل جهد وإخلاص لتأسيس الدراسات العليا بالكلية ، وللدكتور الاستاذ عبد الفتاح عثمان ، الذي يعجز اللسان عن إيفائه حقه ، والدكتورة كوثر عبد الرحيم لاحتوائها العلمي الصادق والامين ، فكانت نعم الرفيق والمرشد طوال فترة اعداد البحث .

كما أخص بالشكر أستاذي الدكتور أحمد فوزي الصادي الذي لم يدخر وسعا في مساندة الباحثة بعطائه العلمي وتشجيعه القيم وحرصه الشديد على ظهور البحث في أفضل صورة ممكنه .

ولفضيلة الأستاذ الدكتور محمد بن عبدالله عرفه، من جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وافر الشكروالامتنان لتفضله قبول الاشراف على هذه الرسالة لاستكمال الجوانب الشرعية والمحلية فيها رغم مشاغله وكثرة مسئولياته فكان خير عون ومساند في إثراء هذه الرسالة بفكره وعلمه وخبرته ، جزاه الله عني خيراً.

كما لايفوتني أن أشكر عميدة الكلية الحالية الأخت نوره الطياش ، ووكيلتها الأخت هدى السدحان على مساعدتهما للباحثة لإنهاء البحث بما قدمتاه من تسهيلات ورعاية .

ولرئيسة قسم تنظيم المجتمع ووكيلته واعضائه كل الامتنان على مساندة الباحثه وكذلك كل من الدكتورة سناء قاعود والاخت نجوى حسن في معاونتها في المعاملات الاحصائية . ولأمينة مكتبة الدراسات العليا الشكر والامتنان على كل ما قدمته لي .

ولأسرتي ، والديّ ، إخوتي وأخواتي ، زوجي وأولادي ، سندي في هذه الحياة بعد الله وفائي ، ودعائي لله أن يجزيهم عني بقدر محبتي لهم .

وآخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين .

الباحثه

الفهـــــــارس

الموضوع | الصفحة

الباب الاول : الاطار النظري للدراسة .

الفصل الاول : مشكلة البحث واجراءاته المنهجية ٥

فروض البحث ١٧

أهمية البحث ١٨

اهداف البحث ٢٠

مفاهيم البحث ٢٠

الاجراءات المنهجية للبحث ٣٢

الفصل الثاني : التنمية بين المداخل العلمية المختلفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية

تمهيد ٣٩

المبحث الاول : التنمية ماهيتها ومداخلها العلمية ٣٩

المبحث الثاني : استراتيجات التنمية ٥٠

المبحث الثالث : قضايا وعقبات التنمية في المجتمع النامي ٥٣

المبحث الرابع : استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية .. ٥٦

الفصل الثالث : مفهوم المشاركة بين طريقة تنظيم المجتمع والتنمية الاجتماعية

تمهيد : ٦٦

المبحث الاول : التعريف بالمشاركة وخصائصها ٦٧

المبحث الثاني : المشاركة كمفهوم مهنى في تنظيم المجتمع ٧٣

المبحث الثالث : المشاركة والتنمية ٧٦

المبحث الرابع : المداخل العلمية للمشاركة كنماذج واستراتيجيات ٨٢

الخـلاصـة :

الفصل الرابع : المرأة والتنمية في المجتمع المعاصر ....

تمهيد ٩١

المبحث الاول : المرأة وأدوارها في المجتمع المعاصر ٩٣

المبحث الثاني : المداخل العلمية لادوار المرأة ١٠٢

المبحث الثالث : أوضاع المرأة العاملة في المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية .. ١٠٩

المبحث الرابع : المرأة والعمل في الاسلام ١٢٠

المبحث الخامس : المرأة في المجتمع السعودي ١٢٦

المبحث السادس : المرأة السعودية ودورها في التنمية ١٣٩

الباب الثاني : الدراسة الميدانية ونتائجها :
الفصل الخامس : الاجراءات الميدانية للدراسة ١٥٢
الفصل السادس : تحليل وتفسير النتائج الكمية في ضوء فروض البحث ....
- النتائج المستمدة من بيانات استمارة الاستبيان الخاص بالمرأة العاملة ١٦٨
- النتائج المستمدة من بيانات استمارة الاستبيان الخاص بمؤهلات غير العاملات ٢٠٦
- النتائج المستمدة من بيانات استمارة الاستبيان الخاص بسيدات عملن ثم تركن العمل ٢٢٦
الفصل السابع : النتائج العامة للبحث ، وتحقيق الفروض ٢٤٩
الفصل الثامن : الاطار التصوري لبناء نموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية الخاصة
بمشاركة المرأة السعودية في التنمية ٢٧٠
المراجع العربية ٢٨٢
المراجع الاجنبية ٢٩٠
الملاحق :
- ملحق رقم (١) استمارات البحث ....
- ملحق رقم (٢) الجداول الارتباطية ....
- ملحق رقم (٣) جداول المعاينة....................................
- ملحق رقم (٤) قائمة محكمي الاستمارة ....
ملخص الدراسة باللغة العربيـــة
ملخص الدراسة باللغة الانجليزية

فهرست الجداول

عناوين الجداول	الصفحة
١ - جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لخصائصهن الذاتية.	١٦٨
٢ - جدول رقم (٢) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لطبيعة العمل الذي تمارسه المرأة	١٧١
٣ - جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا للاوضاع الاسرية	١٧٤
٤ - جدول رقم (٤) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرضائهن عن العمل	١٧٩
٥ - جدول رقم (٥) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لوجود صعوبات في بداية العمل..........................	١٨٢
٦ - جدول رقم (٦) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في تأثير المشاكل الشخصية	١٨٤
٧ - جدول رقم (٧) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في كيفية التوفيق بين مسئوليات البيت الاسري والحياة العملية	١٨٦
٨ - جدول رقم (٨) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في رفض الازواج لعمل زوجاتهم بعد الحصول على مؤهل	١٨٧
٩ - جدول رقم (٩) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في ان المرأة المتزوجة اقل انتاجية من غير المتزوجة	١٨٨
١٠ - جدول رقم (١٠) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في وصول المرأة الى مناصب قيادية	١٩٠
١١ - جدول رقم (١١) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في كيفية تصرف العاملات في راتبهن الشهري	١٩٢
١٢ - جدول رقم (١٢) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في التوقيت المناسب لترك العمل.......................................	١٩٣
١٣ - جدول رقم (١٣) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في وجود صعوبات تعود الى المرأة نفسها	١٩٤
١٤ - جدول رقم (١٤) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في موافقة المجتمع على مشاركة المرأة السعودية في العمل	١٩٦
١٥ - جدول رقم (١٥) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في عمل المرأة في كافة المجالات	١٩٨
١٦ - جدول رقم (١٦) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في كفاية المجالات	١٩٩

١٧ - جدول رقم (١٧) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في نظام العمل الحالي بالمملكة العربية السعودية لدفع المرأة الى العمل ٢٠١

١٨ - جدول رقم (١٨) يوضحتوزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن حول وجود صعوبات مجتمعية ٢٠٢

١٩ - جدول رقم (١٩) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في الصعوبات التي تعود الى اوضاع عمل المرأة ٢٠٤

٢٠ - جدول رقم (٢٠) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعاً للبيانات الأولية.................................... ٢٠٦

٢١ - جدول رقم (٢١) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا للخصائص الاجتماعية ٢٠٨

٢٢ - جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في عدم تقدمهن للعمل ٢١٠

٢٣ - جدول رقم (٢٣) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في عمل المرأة.. ٢١١

٢٤ - جدول رقم (٢٤) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في عمل المرأة في كافة المجالات.................................. ٢١٣

٢٥ - جدول رقم (٢٥) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لوصول المرأة الى مراكز قيادية.................................. ٢١٤

٢٦ - جدول رقم (٢٦) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لقلة انتاجية المرأة المتزوجة ٢١٥

٢٧ - جدول رقم (٢٧) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في الوقت المناسب لترك المرأة العمل ٢١٦

٢٨ - جدول رقم (٢٨) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في اسباب ضعف مشاركة المرأة بالعمل ٢١٧

٢٩ - جدول رقم (٢٩) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في وجود صعوبات مجتمعية ٢١٨

٣٠ - جدول رقم (٣٠) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في موقف المجتمع من عمل المرأة.................................. ٢١٩

٣١ - جدول رقم (٣١) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في كفاية المجالات الحالية المفتوحة.................................. ٢٢٠

٣٢ - جدول رقم (٣٢) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في رفض بعض الازواج عمل زوجاتهم	٢٢١
٣٣ - جدول رقم (٣٣) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لمقترحاتهن لمواجهة بعض المشكلات	٢٢٢
٣٤ - جدول رقم (٣٤) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في تحسين نظام العمل	٢٢٣
٣٥ - جدول رقم (٣٥) يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لمقترحاتهن لزيادة مشاركة المرأة السعودية بالتنمية ...	٢٢٤
٣٦ - جدول رقم (٣٦) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا للخصائص الذاتية	٢٢٦
٣٧ - جدول رقم (٣٧) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل تبعا للخصائص الديمغرافية والاجتماعية	٢٢٩
٣٨ - جدول رقم (٣٨) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لاسباب ترك العمل	٢٣١
٣٩ - جدول رقم (٣٩) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرغبة الزوج	٢٣٢
٤٠ - جدول رقم (٤٠) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرضائهن عن البقاء في المنزل............................	٢٣٣
٤١ - جدول رقم (٤١) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في ضرورة عمل المرأة	٢٣٥
٤٢ - جدول رقم (٤٢) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في امكانية وصول المرأة الى مناصب قيادية	٢٣٦
٤٣ - جدول رقم (٤٣) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في كون المرأة المتزوجة اقل انتاجية	٢٣٧
٤٤ - جدول رقم (٤٤) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في عمل المرأة في مختلف المجالات	٢٣٨
٤٥ - جدول رقم (٤٥) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في اسباب ضعف مشاركة المرأة السعودية في التنمية	٢٣٩
٤٦ - جدول رقم (٤٦) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في مدى موافقة المجتمع على مشاركة المرأة في التنمية	٢٤٠

٤٧ - جدول رقم (٤٧) يوضح رأي اللاتي عملن ثم تركن العمل حول كفاية المجالات المفتوحة حاليا	٢٤٢
٤٨ - جدول رقم (٤٨) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في اسباب رفض بعض الازواج ان تعمل زوجاتهم	٢٤٣
٤٩ - جدول رقم (٤٩) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في وجود صعوبات تقف امام زيادة كفاءة وتقدم المرأة العاملة	٢٤٤
٥٠ - جدول رقم (٥٠) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن حول مناسبة فرص العمل لاوضاع المرأة	٢٤٥
٥١ - جدول رقم (٥١) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في وجود صعوبات تقف عائقاً امام مشاركة المرأة في العمل..........	٢٤٦
٥٢ - جدول رقم (٥٢) يوضح توزيع عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لمقترحاتهن في زيادة مشاركة المرأة في التنمية	٢٤٧

المقدمة :

إتجهت الخدمة الاجتماعية كمهنة منذ أوائل السبعينيات إلى الإهتمام بشئون المرأة ، لذلك عنيت المهنة بالدراسات والبحوث الخاصة بمشكلات المرأة ، وإقامة المؤتمرات والندوات النسائية لمناقشة قضاياها ، ومنها المؤتمرات التي عقدتها هيئة الأمم المتحدة في الأعوام (١٩٧٠م - ١٩٧٥م - ١٩٨٢م - ١٩٨٤م).

ولقد شاركت المملكة العربية السعودية هذا الاتجاه العالمي حيث لمست ما للقطاع النسائي من أهمية في النهوض بالمجتمع ، والمشاركة في تحقيق خطط التنمية لأهدافها، كما عملت على تشجيع الفتاة السعودية في سلك التعليم وطرق مجالات العمل المناسبة لوضعها ودورها في المجتمع ، مؤكدة على أنه كلما زادت الفرص المتاحة للتقدم ، كلما زاد الإعتماد على الطاقات والموارد الذاتية للمجتمع .

والمرأة السعودية لها وضعها الخاص ، الذي يفرضه كونها إمرأة مسلمة تعيش في مجتمع مسلم ، حيث منحها الإسلام من الحقوق ، وفرض عليها من الواجبات ، ماجعل لها أهلية لا تقل أهمية عن أهلية الرجل في تقدم المجتمع والنهوض به . وإن مشاركتها في مجالات التنمية تحتاج إلى مزيد من دعم المجتمع إضافة إلى تنمية قدرتها على إحداث التوازن بين متطلبات دورها الأسري ومتطلبات العمل الذي تلتحق به .

ولا يعني اختيار الباحثة المرأة العاملة كموضوع لدراستها ، يقلل ما للمرأة من أدوار أساسية ورئيسية أخرى ، فهي تؤمن أن للمرأة دوراً هاماً في رعاية الأسرة والزوج والأولاد ، وهو من أولويات الأدوار التي تضطلع بها المرأة ويساهم بشكل غير مباشر في التنمية،فمن خلال إمداد المجتمع بأجيال للمستقبل قوية وصحيّة جسمياً وفكرياً ونفسياً ، إنما تمده بذخيرة تتحمل أعباء التنمية مستقبلا.

وينطلق هذا البحث من خلال مسلمتين أساسيتين ، أولهما أن كافة المجالات المفتوحة للعمل أمام الفتاة السعودية - أو التي ستفتح مستقبلا - تأتي مسايرة لخطة وسياسة الدولة المنبثقة من تعاليم الشريعة الإسلامية واحتياجات المجتمع الأساسية ، ثانيهما أن سياسة الدولة في التوظيف لاتجبر الفتاة السعودية المتعلمة على الانخراط في مجالات العمل ، تاركة ذلك إلى تقدير المرأة لظروفها وقدرتها على الموازنة بين أدوارها في البيت والعمل .

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على رأي المرأة السعودية المتعلمة نحو المشاركة في مجالات جديدة للتنمية ، إذا ما أتيحت لها فرص العمل في هذه المجالات بما يتناسب مع قدراتها وتعاليم الدين الإسلامي ، ومحاولة الكشف عن بعض العوامل المؤثرة على

مشاركتها في العمل والإنتاج سواء كانت تلك العوامل سلبية أم إيجابية .

ولقد حاولت الباحثة القيام بعملية دمج وتكامل بين الجوانب الأجتماعية والقيم والأسس الإسلامية للموضوع ،وذلك لأن معظم دراستنا المنهجية قامت أساساً على النظريات الغربية ، وأن العلوم الإجتماعية بصفة عامة مازالت تعتمد على نظريات أجنبية المنشأ، ولم يحدث تطور علمي ومنهجي لهذه العلوم يساعدنا على أن نتناوله بصورة منهجية إسلامية ومتكاملة .

ويتضمن هذا البحث بابين رئيسيين ، يختص الباب الأول بالإطار النظري للدراسة ، والذي يتكون من أربعة فصول هي :

- الفصل الأول : مشكلة البحث وإجراءاته المنهجية .
- الفصل الثاني: التنمية بين المداخل العلمية المختلفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية .
- الفصل الثالث : مفهوم المشاركة بين طريقة تنظيم المجتمع والتنمية .
- الفصل الرابع : المرأة والتنمية في المجتمع المعاصر .

أما الباب الثاني فيختص بالدراسة الميدانية ونتائجها من خلال الفصول التالية :

- الفصل الخامس : الإجراءات الميدانية للدراسة .
- الفصل السادس: تحليل وتفسير النتائج الكمية في ضوء فروض البحث .
- الفصل السابع : النتائج العامة للدراسة .
- الفصل الثامن : الإطار التصوري لبناء نموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية الخاصة بمشاركة المرأة السعودية في التنمية .

هذا ، وتأمل الباحثة أن تكون نتائج هذا البحث بمثابة مؤشرات تفيد في التخطيط لهذا القطاع العريض في مجتمعنا ، وفي تطوير بعض الخدمات المقدمة له، وتذليل المعوقات والصعوبات التي تحد من ذلك .

الباب الأول

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : مشكلة البحث واجراءاته المنهجية

الفصل الثاني : التنمية بين المداخل العلمية المختلفة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية

الفصل الثالث : مفهوم المشاركة في طريقة تنظيم المجتمع

الفصل الرابع : المرأة والتنمية في المجتمع المعاصر ·

الفصل الأول

- فروض البحث
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- مفاهيم البحث
- الاجراءات المنهجية

مشكلة البحث :

تهتم أغلب الحكومات اليوم بالتنمية اهتماماً كبيراً ، بل إن هناك من يتخذها اسلوبا وطريقاً للعمل من أجل النهوض بالمجتمع . والتنمية بشقيها الإقتصادي والإجتماعي تعتمد على العنصر البشري ، باعتباره الوسيلة والهدف . فالموارد البشرية هي طاقة أساسية في العملية الإنتاجية وتنميتها ، والقوى العاملة تعتبر من أهم ثروات المجتمع ، لأنها قادرة على النماء والعطاء عندما يتحقق الاستخدام الأمثل والإستفادة المرجوة من موارد المجتمع الأخرى ، سواء كانت ثروات طبيعية أم إمكانات مادية أم غيرها .

والمملكة العربية السعودية تتبنى التخطيط للتنمية ، إلا أنها تربط دائما هذا التخطيط برباط العقيدة والشريعة الغراء ، فهي تؤمن بأن التنمية الشاملة السريعة يجب ألا تتعارض مع هذين المحورين ، ذلك أن تعبئة الجهود والطاقات وتجنيد الموارد والإمكانيات المادية والبشرية المتاحة والمتوقعة لابد وأن تسير وفق التوجيه الإسلامي الذي يحكم طبيعة وخصائص المجتمع السعودي ومن جهة أخرى تستخدم المملكة العربية السعودية التخطيط كمنهج علمي لتحقيق التنمية ، وهي لاتعتبره وسيلة للإستخدام الأمثل لمواردها الوطنية وتحقيق الأهداف المجتمعية فقط، بل تجد أن دوره الرئيسي هو " العمل على إيجاد الإطار التنظيمي والفطري لعملية التنمية (١).

لذلك نجد أن خطط التنمية السعودية تحرص على ضرورة زيادة وعي المواطنين بالأهداف العامة للتنمية ، وتوجيههم للإسهام فيها ، ومساندة المجتمع على معالجة مشكلاته التي تنجم عن التغير الإقتصادي والإجتماعي السريع ، كل ذلك وفق ماتفرضه أحكام الشريعة السمحاء .

---

(١) خطة التنمية الثالثة ، وزارة التخطيط ، ١٤٠٠/١٤٠٥هـ ، ص ٣١.

(٢) يوسف إبراهيم السلوم آراء وأفكار في الإدارة والتنمية، الرياض ، غير مذكور الناشر، ١٤٠٥هـ، ص٢٥٠.

والمرأة السعودية لها وضعها الخاص ، الذي يفرضه كونها إمرأة مسلمة تعيش في مجتمع مسلم ، حيث أعطاها الإسلام من الحقوق وفرض عليها من الواجبات ماجعل لها أهمية في إصلاح المجتمع والنهوض بقيمه . قال تعالى : « *والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر* » (١) . ويرى بعض علماء المسلمين أن تعليم المرأة المسلمة يؤثر على دورها داخل المنزل وخارجه ، من حيث سلوكياتها وطريقتها في ادارة البيت وتربية الأبناء ، ومساهمتها خارجه عن طريق تلبية احتياجات المجتمع كطبيبه ومدرسة وممرضة وادارية وعلوم أخرى كثيرة يحتاج اليها . أما بالنسبة إلى عملها خارج بيتها فهم يرون أنه "فرض كفاية" لاحتياج الأمة إليه .. فالمجتمع بحاجة إلى طبيبات لأمراض الطفولة والنساء ، ومدرسات وممرضات وعلوم أخرى كثيرة ...... (٢).

ويؤيد " عبدالحميد الأنصاري " الدور الآخر للمرأة ويرى بأنه حيوي ، ولكن بشرط الا يعطلها عن دورها الأساسي في المجتمع . فللمرأة من الكفاءة والقدرة مايسمح بأن تسهم في الأنشطة المختلفة في المجتمع . وهو بحاجة لدورها هذا حيث أن الرجل لايستطيع أن يقوم به بمفرده . والمطلوب شيء من المساهمة الإيجابية والحضور النسائي في المجتمع ، وليكن ذلك بالقدر الذي تحدده الشريعة الإسلامية . وهو يرى أيضاً بأن هناك مساحة مشتركة بين وظائف المرأة والرجل في المجتمع . وهذه المساحة تناولتها النصوص بالتكاليف . فالعلم مطلوب من الجنسين وتبليغه مطلوب أيضاً منهما . والدعوة للإسلام مطلوب منهما ، والجهاد والعمل والإنتاج للرجل أولا ، وكذلك رعاية البيت للمرأة أولا . وهو يرى أن نساء الصدر الأول للإسلام فهمن هذا الجانب .. لذلك كان للمرأة دور في الحياة الإجتماعية في المسجد ، في الجهاد ، في التعليم ، في العمل ، وفي السوق " (٣).

ويضيف البعض بأن " هدف الإسلام بوجه عام هو إنشاء مجتمع على الأرض تتحقق فيه حكمة الله ويتجلى فيه الكمال الممكن للإنسان ورعاية المصلحة العامة ودفع الضرر . وأن حق المرأة في أي عمل تقدر عليه ويتفق مع طبيعتها أمر لا يشك فيه ، ومساهمتها في الإنتاج تقوى المجتمع ، ولكن هذا الحق لايصلح أن ينال من واجب مراعاة آداب الدين الذي يقوم على المصلحة ورفع الحرج وطهارة القلوب

---

(١) سورة التوبة ، الآية ٧١.
(٢) عبدالمتعال جبري : المرأة في التصور الإسلامي ، بيروت ، مكتبة وهبة ، ١٩٧٦، ص ٦٤.
(٣) عبدالحميد الانصاري : مقالة عن حقوق المرأة في الإسلام ، جريدة الراية القطرية ، ١١ مارس ١٩٨١م.

من الآفات " (١).

وعلى ذلك لايمكننا أن نفصل قضية المرأة ومشاركتها في التنمية عن قضية المجتمع بصفة عامة . " بمعنى أنه لايمكن دراسة وضع المرأة بمعزل عن تأثير العوامل الحضارية والإجتماعية الأخرى " (٢).

إن المجتمع السعودي اليوم مازال بحاجة إلى المزيد من الطاقات الوطنية العاملة ، وهي سياسة عامة تنتهجها جميع مرافق الدولة - منها الرئاسة العامة لتعليم البنات حيث تولت منذ سنوات العمل على سعودة التعليم في جميع المراحل . وما دام للمرأة فراغ ، ومادامت قادرة على التوفيق بين أمور منزلها وبيتها .. لايكون تعليمها واجباً فحسب ، بل إن الإنتفاع من علمها هو واجب وطني وديني في نفس الوقت " وما النجاح الذي حققته المرأة السعودية في المجالات التعليمية والصحية والإجتماعية إلا شاهد على الأمكانات التي تمتلكها المرأة والتي يمكن أن تحقق المزيد من النجاح في المجالات الأخرى وفي حدود الشرع والدين الإسلامي (٣).

إن ماقامت به المرأة السعودية من دور في التنمية يدعو إلى الثناء حيث قدمت معطيات كثيرة ومنجزات لها أهميتها في فترة وجيزة لا تزيد عن العشرين عاماً إلا بقليل ، (أي منذ بدأ التعليم الرسمي للبنات في المملكة عام ١٣٨٠هـ). وقد حصر بعض الكتاب أدوارها في :

- المساهمة في تأدية الوظائف الأساسية للمرأة كالأمومة والزوجية وتربية الأطفال .
- المساهمة في تنمية الموارد البشرية ، كالتعليم الجامعي والتعليم العام، وتعليم الكبار ومحو الأمية .
- المساهمة في تنمية القطاع الصحي والخدمات الطبية .
- المساهمة في تنمية القطاعات الإجتماعية كالرعاية الإجتماعية والجمعيات النسوية .

---

(١) محمد عبدالهادي أبو ريده : دراسات عن أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي ، الكويت ، مطبعة المرزوق ، ١٩٧٥م ، ص ص ٥٤ ، ٥٥.

(٢) إبراهيم بيومي وآخرون : تنمية المجتمعات الريفية وجهود الخدمة الإجتماعية ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٣ ، ص ٩٥.

(٣) يوسف إبراهيم السلوم :مرجع سبق ذكره ، ص ٢١٢.

- المساهمة في إدارة التنمية ، كالإدارة المدرسية والتوظيف والخدمات الإدارية النسوية في الإدارة والحكومة .
- المساهمة في تنمية الموارد الإقتصادية ، كالتدبير ، والاقتصاد المنزلي.
- المساهمة في الصناعات اليدوية والتجارية والبنوك النسوية .
- المساهمة في تنمية وتقديم الخدمات الإعلامية ، كالصحافة والنشر والإذاعة والشئون الثقافية .

إن كل ذلك ساهمت به المرأة السعودية في إطار القيم الدينية والشريعة الإسلامية. ولاشك أن هناك العديد من المجالات التي تستطيع المرأة المشاركة فيها، إذا ماوجدت الضمانات التي تحافظ بها على مكانتها كامرأة مسلمة "(١).

إن إهتمام الدولة السعودية بمشاركة المرأة في التنمية انعكس بصورة واضحة في شكل تشجيعها على التعليم - الذي هو أساس العمل - وتوفير الخدمات المختلفة لها . فنجد أن سوق العمل قد تطور خلال السنوات العشر الأخيرة ، وأن أعداد العاملات قد إرتفع في أجهزة الدولة " حيث إزدادت أعداد العاملات من عشرة آلاف موظفة عام ١٣٩٨هـ إلى مايقارب ثلاثاً وأربعين ألفاً عام ١٤٠٤هـ " (٢).

ويمكن القول أن إحساس المرأة السعودية بحاجة المجتمع إلى مشاركتها في أحد مجالات التنمية برز ليتحدى قيامها بدور أكثر ايجابية ، إذا ما عرفنا أنها لم تقصر في أدائها لدورها الأساسي كزوجة وأم وربة بيت . إن ذلك يحول المرأة إلى طاقة قابلة للإستثمار ، فالعمل لايؤدي بها إلى اكتساب مكانة إجتماعية ، واعالة أسرتها وازدياد شعورها بالأمن خصوصاً إذا كان لديها أطفال وليس لهم عائل سواها فحسب ، بل هو أيضاً يؤثر على المجتمع ، لأنه يؤدي إلى انخفاض مستوى الاعالة فيه .

كما أن الدولة تولي هذه القضية اهتماماً كبيراً عبر خطط التنمية وخصوصاً الثالثة والرابعة)(٣)، لأنها وجدت أن هناك ازدياداً في العمالة الأجنبية من المجتمعات ذات الثقافة غير المسلمة تطلبتها مسيرة التنمية في خططها - حتى أن المملكة " تعتبر

---

(١) يوسف ابراهيم السلوم، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٢١٥ - ٢١٦ .

(٢) سميرة حرفوش وأخريات : تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة السعودية النسائية في الأجهزة الحكومية بالرياض ، ندوة التدريب وأهمية رفع كفاءة الموظفة السعودية ، معهد الإدارة ، الفرع النسوي ، ٢٣- ٢٥ محرم ١٤٠٧هـ ، ص ١٣ .

(٣) انظر : خطة التنمية الرابعة : ص ٨٢ ، ٨٣ ، ٩٣ ، ٩٤ ، ١١٢ ، ١١٣ ، ١١٦، ١١٩، ١٢٠ ، ١٢١ .

المستقطب الأكبر لهذه العمالة الوافدة إلى مجتمعات الخليج العربي ككل "(١) . فالعمالة الوافدة وان حققت إيجابيات كثيرة ، إلا أنها في نفس الوقت أثبتت أن لها آثاراً سلبية على المجتمع (٢) . خاصة وأن جزءاً لايستهان به من هذه العمالة غير عربي وغير إسلامي . إضافة إلى أن تلك العمالة " مؤقته وغير دائمة ، غريبة ، يصعب ادماجها في المجتمع ، هامشية الثقافة ، ناقلة لعوامل كثيرة من التفكك الإجتماعي والثقافي " (٣).

وإزاء ذلك فقد رأت الدولة ضرورة " إيجاد الطرق للإستفادة من معارف ومهارات القطاع النسوي بما يتفق وتعاليم الدين الإسلامي السمحة ، وكان ذلك هو أحد التحديات التي واجهت خطة التنمية الرابعة " (٤) لأن الدولة مازالت تعاني من نقص الكوادر النسوية الوطنية المطلوبة لسد احتياجات التنمية . إضافة إلى أن نسبة زيادة العمالة النسوية تعتبر ضئيلة فهي لا تتجاوز ٥ر١٪ سنويا(٥).

إن وضع المرأة - كمورد بشري - يستدعي إلقاء الضوء عليه لمعرفة ما يؤثر في هذا الدور من قوى ، عقلية معرفية ، اجتماعية ودينية ، وما يرسم له من محددات للسلوك المرتبط بالقيم والمعايير والعادات ، فكل ذلك له أثره على المسيرة التنموية سواء عن طريق قيامها بدورها الأساسي في تربية الأبناء وإعداد الأجيال للمساهمة في نهضة المجتمع ، أو عن طريق مساهمتهافي العمل .

---

(١) للمزيد انظر :

أ - منظمة العمل الدولية - ندوة استراتيجيات تنمية القوى العاملة ، أوضاع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ، مكتب العمل ، بغداد ٤ - ٦ ديسمبر ١٩٨٢م ، وزارة العمل والشئون الإجتماعية .

ب - ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، معهد الإدارة ، الرياض ، ١٤٠٨/٥/٢٤هـ .

جـ - ابراهيم سعد الدين - محمود عبدالفضيل : انتقال العمالة العربية ، مشاكل آثار ، سياسات ، بيروت ، مكتب الدراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٣م.

(٢) عبدالرحمن محمد عسيري ، العمالة غير السعودية وآثارها الإجتماعية في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية ، الرياض ، ١٤٠٣هـ .

(٣) حيدر إبراهيم علي ، إدماج في خطط التنمية ، مشاكل وامكانيات ، المؤتمر الاقليمي للمرأة في الخليج العربي ، الكويت ، ١٩٨٢م .

(٤) سميرة حرفوش وأخريات ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٣

(٥) خطة التنمية الرابعة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٦٩.

وإذا كانت الباحثة قد اطلعت على العديد من الدراسات المرتبطة بقضية المرأة والتنمية ، فإن نتائج بعض هذه الدراسات قد وجهتها في اختيار موضوع بحثها، وتحديد متغيراته الأساسية ، على أن تستخدم نتائج البحوث الأخرى في عمليتي التحليل والتفسير لنتائج البحث .

ولقد أشارت نتائج إحدى الدراسات إلى أن مشاركة المرأة السعودية في التنمية واقبالها على إقتحام ميادين العمل أصبح أمراً مفروغاً منه . حيث أنها تمثل عنصراً هاماً في الكوادر البشرية له فعاليته وأثره الذي يتعدى مجرد الإضافة للإنتاج القومي أو الدخل الفردي . الأمر الذي يقتضي الإهتمام بمعاونتها على اقتحام مجالات عمل متعددة ، لاتتنافى مع القيم الدينية والعادات المرعية ، خصوصاً وأن المجتمع السعودي في حركته السريعة نحو الحياة الأفضل في أمس الحاجة إلى تجميع كل قواه العاملة ومنها المرأة ، وتعليمها وتدريبها واعدادها كي تتخطى كل معوقات التنمية . كما توضح نتائج الدراسة أن اقبال المرأة السعودية على إقتحام مجالات العمل المختلفة رهن بتوافر الضمانات الكفيلة بالحفاظ على القواعد الإسلامية في هذا الصدد وفي مقدمتها نوع العمل ومدى ملاءمته لطبيعة المرأة ، وابتعاده عن الاختلاط بالرجال (١).

وأشارت نتائج دراسة أخرى إلى عدم حدوث تغير سلبي قد ترتب على خروج المرأة السعودية للعمل من حيث دورها كزوجة ، بل أن خروجها للعمل قد عمل على تغير في أسلوب مساهمتها في الأسرة وخصوصاً الاقتصادية والمشاركة في تحمل جزء من أعباء المعيشة (٢) .

وأشارت نتائج دراسة ثالثة إلى أن تعليم المرأة واتاحة فرص العمل لها يؤدي إلى تعاظم القوة المستثمرة في انجاز المشروعات والبرامج التنموية الإجتماعية والإقتصادية في المجتمع . فهناك علاقة طردية بين مساهمة المرأة في العمل والجهد التنموي المبذول في تدريبها واستغلال امكانياتها وتوجيهها نحو الالتحاق بالتعليم المهني والفني المناسبين لفطرتها واعطائها الفرصة في الحركة صعوداً وهبوطاً في سلم العمل الوظيفي (٣).

---

(١) فوزية فخري عرفات : دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الرياض جامعة الملك سعود، كلية الآداب ، الرياض ، ١٩٨٥م .

(٢) فاطمة عبدالله الخطيب : تغير الوضع الاجتماعي للمرأة وأثره في تغير دور الزوجة داخل الأسرة السعودية ، رسالة ماجستير، القاهرة، جامعة القاهرة ، ١٩٨١م .

(٣) ناصر ثابت : المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة ، جامعة الإمارات العربية المتحدة ، كلية الآداب، ١٩٨٣م .

وهناك دراسات أخرى تناولت العوامل السلبية التي تؤثر على مشاركة المرأة في التنمية والتي أشارت نتائج إحداها ،إلى أن عدم توفير أنشطة متعددة لمشاركة المرأة واقتصارها على نشاط أساسي واحد مع نشاط أخر أو أكثر يسبب مشكلة للتنمية . وأن عدم مشاركة المرأة في مشروعات وبرامج التنمية باتساع يشكل أحد العوامل المؤثرة سلبيا على التنمية (١).

وفي دراسة أجريت في المجتمع السعودي ، تبين من نتائجها أن المرأة السعودية تتوفر لها إرادة التغيير بالنسبة لوضعها ، بينما لاتتضح هذه الإرادة في مجتمعها الذي تعيش فيه هي وأسرتها . وهذا يظهر في المشكلات التي تحد من هذا التغيير ، والتي منها ضعف مشاركتها في إتخاذ القرارات المتعلقة بحياتها وعدم قدرتها على الاستفادة من فرص العمل المتاحة أمامها ، كما أوضحت نفس الدراسة ، أن للرجل دوراً كبيراً في المساعدة في تغيير وضع المرأة ، نظراً لطبيعة العلاقة التي تربط بين الرجل والمرأة في المجتمع إضافة إلى حاجة المجتمع لتكامل دوريهما في العملية التنموية (٢).

وتتفق نتائج دراسة أخرى أجريت في المجتمع السعودي مع نتائج الدراسة السابقة حيث أشارت إلى أن المرأة السعودية لاتشارك في القوى العاملة إلا بشكل ضئيل بالرغم من وفرة فرص العمل المتاحة لها (٣) بالرغم من أن هناك دراسات أخرى أشارت أن لأعضاء الأسرة دوراً إيجابيا في تشجيع المرأة السعودية على العمل. وهذا التشجيع له أثره في مواصلة المرأة للعمل حتى بعد الزواج (٤).

وتأسيساً على ماتقدم يمكن استنتاج أن هناك أسبابا وصعوبات تؤثر في أداء هذه الفئة لدورها المتوقع في التنمية ، بل إن هناك من يرى أن خلو السياسة التنموية من النساء قد تؤثر على مسيرة التنمية الناجحة .

إن طريقة تنظيم المجتمع كإحدى تخصصات مهنة الخدمة الإجتماعية والتي تهتم

---

(١) فوزي بشرى أحمد :معوقات تنمية المجتمع المحلي في الريف المصري ، رسالة ماجستير ، غير منشورة، جامعة حلوان ، ١٩٧٤م.

(٢) نوال حسن عبدالله آل الشيخ : برامج مراكز التنمية وتغيير وضع المرأة ، رسالة ماجستير ، غيرمنشورة، جامعة الملك سعود،كلية الآداب ، ١٩٨٥م .

(3) Mohammad Al-Oteibi , d.The participation of woman in Labour force of Saudi Arabia- Master of Art Thesis , Denton Uni: North Texas, 1982.

(4) Noura Khaled -Al-Saad.The Role of woman in Development planning in Saudi Arabia , M.A. Uni, of Minnesota. U.S.A., 1982.

بزيادة مشاركة العنصر البشري في عمليات التنمية بما في ذلك المرأة ، عليها أن تستخدم مداخلها المهنية للتعامل مع المعوقات التي تحول دون مشاركة هذا القطاع الهام من القوى البشرية مشاركة فعالة في عمليات التنمية .

ولطريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع العديد من المداخل المهنية التي تتناول المشكلات المجتمعية . وتعتمد هذه الدراسة على كل من مدخلي حل المشكلة Problem Solving ومدخل العملية Process Approach للتوصل إلى صياغة نموذج مقترح للتدخل المهني لطريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع للمساعدة في زيادة مساهمة المرأة السعودية المتعلمة في برامج ومجالات التنمية التي تتفق وطبيعة المجتمع السعودي المسلم ، حيث ترى الباحثة أن هذين المدخلين يناسبان طبيعة هذه الدراسة وأهدافها . ويستند مدخل حل المشكلة إلى فرضية مؤداها " أن الإنسان هو القادر على حل مشكلاته، وهو يحاول معايشة الواجبات التي تتطلبها الحياة ، وتنمية قدراته وطاقاته كشيء أساسي موجود في شخصيته " (١) . لذلك فإن الحل المجدي لها لابد أن يتطلب موارد وفرصاً وتعاون وتساند الآخرين . كما يؤيد تيرنر Turner ذلك ، فيرى أن هذا المدخل " يدعم قدرة الأفراد على التفكير العقلاني الواقعي بموقف المشكلة وتقوية فاعليتهم "(٢). كما يرى بأن هذا المدخل يصلح للجماعات الكبيرة .

ويضيف كوكس Cox بأن وضع نموذج لحل المشكلة لابد وأن يأخذ بعين الاعتبار تحليل هذه المشكلة من قبل المهنيين ،وتحديد طبيعتها وموقعها (نفسية ، اجتماعية، اقتصادية) ، والفئة أو القطاع المتأثر بها (نوع الناس ، نوع الجماعات)، ودرجتها (أي تأثر هؤلاء بها) والجهود السابقة لحلها : من قبل من ؟ أين ؟ متى ؟ كيف ؟ وأسباب الاخفاق ، وأسباب النجاح (٣).

وترى إحدى الدراسات أن المرأة كفئة أو كقطاع في المجتمع يمكن النظر اليها كمجتمع وظيفي محدد الخصائص والمسئوليات والمساهمات في إطار ثقافة معينة تحدد دوره ومشاركته في عمليات التنمية.

---

(1) Max Siporin. Introduction Social work Practice. U.S.A. : Macmillan Pub., 1975 , P.14.
(2) D.Hallowitz. from F. Turner (ed) Social work Treatment U.S.A : Macmillan Pub., 1974. P.P. 133 - 145.
(3) Fred Cox. et. al . Strategies of Community Organization. U.S.A. : Peacock Pub., 1979.P.176.

وتدعم هذا الرأي نتائج إحدى الدراسات التي إعتبرت أن المرأة يمكن النظر إليها كمجتمع وظيفي في تنظيم المجتمع (١).

وأما مدخل العملية Process Approach في تنظيم المجتمع فهو وان كان يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدخل حل المشكلة ، فإنه يعتبر من وجهة نظر الباحثة أحد خطواته عند اختيار البدائل (Alternative policies solution and lines of action) (٢). حيث يركز على، عملية التنمية والتغير البشري . فالبرامج والأنشطة في هذا المدخل ليس لها هدف مادي واضح كذلك هو لايهتم بالنتائج أو المنجزات بقدر اهتمامه بالعملية التي من خلالها يتحقق ذلك ، والتي تمثل روح التعاون والتضامن مع المجتمع ، وتنمية ديناميات التفاعل الداخلي في النسق في إتجاه يحقق القضاء على اللامبالاة التقليدية لدى أعضاء الأنساق المجتمعية وتحقيق مشاركتهم الإيجابية في توجيه مسارات مجتمعهم "(٣) . أي أن هدف العملية هو تحويل أبناء المجتمع إلى عناصر إيجابية في الموقف .

وتعالج معظم كتابات تنظيم المجتمع هذا المدخل من منظور مفهوم المشاركة، وقد تأثرت معظم هذه الكتابات بفلسفة جون ديوي J. Dewey التربوية ، ويعبر ادوارد ليندمان E.Lindman وستاينر Stainer عن هذا الهدف بتأكيدهما على ضرورة استعادة الترابط المجتمعي عن طريق اشراك الأهالي في عملية ديمقراطية تجمع بينهم في عمل واحد (٤).

ويرى كل من نلسون Nelson وفيرنر Vernor ورامزي Ramsy بأن التنمية ماهي إلا عملية تهدف إلى تنمية الوعي والاعتماد المتبادل بين المواطنين وتنمية قدراتهم على تحمل المسئولية ومواجهة مشكلاتهم . وهذه العملية هي أهم من بناء مدرسة أو مصنع أو ...الخ " (٥).

ويؤيد كيرتس Curtis ودوروثي ميل Dorothy Meel ووليم بيدل W.Biddle هذا الإتجاه . وكذلك جاك روثمان Jack Rothman الذي ذكر في نماذجه الثلاثة أن أحد

---

(١) وفاء هانم الصادي : محددات مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة ، المؤتمر السنوي العالمي الأول للخدمة الإجتماعية ، القاهرة ، جامعة حلوان ،كلية الخدمة الإجتماعية ، ديسمبر ١٩٨٧م .

(2) Robert Perlman and Arnold Gurin: Community Organizational and Social Planning, U.S.A. John Wiley and Sons , 1972 PP. 61 - 75.

(٣) نبيل السمالوطي : علم اجتماع التنمية ، بيروت : دار النهضة العربية ، ١٩٨١ ، ص ١٣٥ .

(٤) هدى بدران ، تنظيم المجتمع ، الجيزة ، مطبعة المليجي ، ١٩٦٩ ، ص ١٣٣ .

(٥) نبيل السمالوطي ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٥ .

الأهداف التي كثيراً مانوقشت في مجال تنمية المجتمع ، هي الأهداف العملية Process Goals . وهي التي تكرس لدوام الأسلوب المتبع ومدى استيعابه عن طريق تأسيس علاقة عملية تعاونية بين أفراد المجتمع ، وانشاء جهاز لحل المشاكل الإجتماعية أو لتحسين القاعدة التي يستند عليها المجتمع أو نشر الإهتمام والمشاركة في البرامج المحلية وتشجيع الأعمال التعاونية وزيادة القيادات الشعبية (١).

وترى الباحثة أن هذين المدخلين مرتبطان بموضوع بحثها ، حيث أنها تستند إلى أن " لكل فرد دوراً يتوقع المجتمع منه أن يقوم به ، فإذا ما حدثت اعاقة لذلك ، أصبحت هناك مشكلة . والمجتمع كالفرد تماما ، هو بحاجة إلى من يدرس مشاكله ، ويستخلص لها الحلول المناسبة بإسلوب علمي مخطط ، وهذا ماقد تساهم به الخدمة الإجتماعية عامة وطريقة تنظيم المجتمع خاصة . " فالمشكلات تعيق المجتمعات عن الوصول إلى أهدافها ، ودراستها بشكل علمي ، يتيح لإيجاد حلول تساعد على تقدم المجتمع سواء كانت من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية ، ذلك أن لكل مجتمع أهدافا بعيدة وأهدافا قريبة ، فإذا لم يصل إليها يقف المجتمع ليعرف أسباب ذلك ويضع الحلول " (٢).

وبالإضافة إلى استناد الباحثة إلى مداخل طريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع فإن هناك من المعطيات النظرية للعلوم الإجتماعية مايسهم في توجيه الباحثة إلى صياغة مشكلة بحثها ، حيث تستند هذه الدراسة أيضا إلى منظور سوسيولوجي يتمثل في نظرية الدور Role Theory والتي تفترض أن "الدور ماهو إلا أنماط مترابطة من سلوك الفرد . وتتكامل هذه الأنماط مع أنماط سلوكية أخرى للأفراد الذين يتفاعل معهم لاعب الدور . فكل فرد في المجتمع يشغل مركزاً ، وله دور أو عدة أدوار متفاعلة فيما بينها ، يسودها التوتر أحياناً أو الصراع(٣).

ويعتبر بارسنز Parsons " أن صراع الدور أمر لايخلو منه أي مجتمع وخصوصاً المجتمعات ذات التنظيمات البنائية الكبيرة المعقدة (٤). وهو مقبول اجتماعياً لأنه يؤدي في بعض الاحيان الى الابتكار ويدفع الى المزيد من التقدم عن طريق استخدام اساليب تودي الى التقليل من حدة التوتر.

---

(1) Jack Rothman.et. al, The Three Models of Community Organization Practice .(in) Strategies of Community Organization Practice 3rd (ed) , U.S.A., Peacock Pub., 1987, P.P. 22 - 39.

(2) William M.Hastings . How to Think about Problem . N.Y., : Oxford press. 2nd edi, ..P.P. 118 - 121.

(٣) توفيق مرعي ،أحمد بلقيس : الميسر في علم النفس الاجتماعي ، ط ٢ ، عمان ، دار الفرقان ، ١٩٨٤، ص ص ١١١.

(٤) المرجع السابق، ص ص ١٢٨.

ويعتبر الصراع مظهراً من مظاهر التفكك الإجتماعي ، حيث يترك ذلك أثره في الشخص أثناء أدائه لدوره ، فيشعر بالتوتر والحيرة ، ويستمر هذا الشعور حتى يمكنه من إعادة تنظيم أدواره وتقويم توقعاته وتوقعات الآخرين ، ومن ثم أداء الدور في ضوء ذلك .

ويرتبط الصراع بمفهوم آخر هو الاغتراب Alienation إذ يعتبر البعض أن الصراع في - حدته وشدته وتعقيده - هو معيار الاغتراب (١) ومصدر الاغتراب عند (ليفن) Levinهو انفصال الدور الواضح وغياب مفهوم الذات - لذلك يرى أنه مادام الدور هو أساس التفاعل بين الشخص وبيئته ، فالعجز وظيفيا في ذلك الدور يعتبر مقياسا لاغترابه (٢).

ونظراً لإرتباط نظرية الدور بالنسق الإجتماعي Social System والذي يؤيده كل من تيرنر Turner وبارسنز Parsons ، فإن هذه الدراسة تحاول الإستفادة أيضاً من بعض مفاهيم نظرية النسق والتي يشير مضمونها إلى أن " النسق الإجتماعي يتألف من أجزاء ، يعتمد بعضها على البعض الآخر ،وهو يتضمن مقومات التدعيم الذاتي حيث تميل العناصر والأجزاء إلى الاستقرار، والتكامل وخفض التوترات باستمرار، إضافة إلى أن النسق الإجتماعي يتغير بفعل الديناميات الداخلية أو بسبب العوامل الخارجية (٣).

ويضيف بارسنزParsons " أن الدور من وجهة نظر الفاعل تحدده مجموعة من التوقعات التي تخضع لمعايير وتقاليد ونظم ، وان الدور الإجتماعي ماهو إلا جانب منظم يوجه الفاعل للمشاركة الإيجابية في أي عملية تفاعلية "(٤).

وفي ضوء ماتقدم يمكن تحديد العلاقة بين مشكلة البحث ونظرية الدور والمفاهيم المرتبطة بها على النحو التالي :

١ - إن توقعات دور المرأة السعودية المتعلمة مرتبطة بالمركز الذي تشغله سواء كانت في إطار الأسرة وقيامها بدورها الأسري ، أو موظفة عاملة في أحد مجالات التنمية .

---

(١) أحمد السيد خيري : سيكولوجية الاغتراب رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، كلية الآداب ، ١٩٨٠ ، ص ١٠٣

(٢) المرجع السابق، ص ٥٨.

(٣) محمد عبدالمعبود مرسي : علم الاجتماع عند تالكوت بارسنز ، القصيم، غير مؤرخ ، ص ١٠٤.

(٤) المرجع السابق ، ص ١٠٤ .

٢ - تحمل المرأة السعودية المتعلمة توقعات شخصية لدورها ، وقد تتفق أو تتعارض مع توقعات الآخرين (أسرتها ، مجتمع العمل) لذلك نتوقع أن تظهر عدة معوقات لمشاركتها في العمل من خلال ذلك .

٣ - تحمل المرأة السعودية المتعلمة توقعات عن سلوك الأدوار المرتبطة بدورها (الأب ، الزوج ، الأخ ، الأبن ، رئيس العمل ... الخ) وهؤلاء يحملون توقعات عن دورها وأدوارهم . وقد يكون هناك تعارض بين تلك التوقعات .

٤ - يرتبط سلوك المرأة السعودية المتعلمة بتصورات أفراد مجموعة دورها الذين يحملون توقعات معينة لدورها وتصوراتهم التي تتفق أو تتباين مع توقعاتهم لدورها .

٥ - إن مجموعة الدور الذين تتفاعل معهم المرأة السعودية المتعلمة (أب ، أخ ، زوج ، ابن ، رئيس عمل ... الخ) تحمل توقعات محددة عن أدوارها . وان انسجام هذه التوقعات يساعد على أداء المرأة السعودية لأدوارها بفاعلية .

إن ماسبق عرضه يدعونا لكي نتساءل : ماهي العوامل التي يمكن أن تزيد أو تحد من مشاركة المرأة السعودية في مجالات التنمية الشاملة ؟ وهل ترتبط هذه العوامل بكل من نسق القيم أو النسق الإقتصادي أو الذاتي للمرأة السعودية ؟ أو ترتبط بصراع الأدوار لها ؟ وهل يوجد تساند بين مختلف العوامل التي تحد من مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية الشاملة ؟ وإذا كان هناك تساند بين هذه العوامل، فأيها أكثر تأثيراً في الحد من تلك المشاركة ؟

وفي ضوء ماتقدم من معطيات نظرية ، ودراسات سابقة وتساؤلات شغلت ذهن الباحثة ، يمكن تحديد مشكلة البحث في :

" التعرف على العوامل التي تزيد أو تقلل من مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية الشاملة الذاتية منها والمجتمعية ، وذلك بهدف التوصل لإرتباطات علاقية بين المتغيرات المختلفة ، تفيد في صياغة أساليب مهنية مناسبة ، تعتمد على مواجهة هذه العوامل ، عن طريق استخدام طريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع ، وفي ضوء نتائج البحث ".

فروض البحث :

تتحدد فروض البحث فيما يلي :

اولا : الفرض الرئيسي :

هناك عوامل تؤثر على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية :

ولاختبار هذا الفرض ، تقوم الدراسة على عدة فروض فرعية :

١ - توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بنسق المجتمع ومشاركة المرأة في التنمية .

٢ - توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة المتعلمة ومشاركتها في التنمية .

٣ - من المرجح وجود فروق بين حجم تأثيرات كل من العوامل المرتبطة بنسق المجتمع والعوامل المرتبطة بالنسق الذاتي على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية .

أهمية البحث :

يمكن تحديد أهمية البحث من خلال :

اولا : الأهمية المجتمعية :

(١) إن هذا البحث يتمشى مع أهداف السياسة العامة للدولة بكافة مرافقها ، وخصوصاً الرئاسة العامة لتعليم البنات في سعودة الوظائف وإحلالها بالطاقات الوطنية من السيدات المتعلمات واللاتي يشغلن مناصب في التدريس والإدارة في كافة المراحل ، حيث أن الكشف عن تلك العوامل وتدعيم الإيجابية منها والتحكم بالسلبية بهدف زيادة مشاركة المرأة السعودية في القطاعات المختلفة

والتي تسعى السعودة إلى الوصول إليها ماهو إلا الهدف الحقيقي لهذا البحث .

(٢) تمثل المرأة السعودية مايقارب نصف المجتمع السعودي (٤٨٪) (١) ، وهي قوة لايستهان بها ، لأنها تعتبر عنصراً هاماً في إحداث التنمية ينبغي مشاركته بفعالية أكبر ليتسنى لنا تحقيق أهداف التنمية في ضوء ماتسمح به الشريعة الإسلامية .

(٣) إن نسبة زيادة مساهمة المرأة السعودية في التنمية تعتبر نسبة بسيطة للغاية (حيث تمثل ٥ر١٪ سنويا) (٢) . وهذا الأمر يستدعي التفكير فيه علميا ، خصوصاً إذا ما أردنا زيادة معدل المشاركة في التنمية في المجال الإجتماعي والاقتصادي .

(٤) لايمكن إعتبار المرأة مستقبلة لخدمات التنمية فقط ، ولكن يجب اعتبارها عنصراً من عناصر العطاء في المجتمع كما يريد لها دينها .

(٥) يتجه المجتمع السعودي في الوقت الحاضر إلى الحد من الإعتماد على الأعداد الكبيرة من العمالة الأجنبية الوافدة (تمثل ٨ر٥٩٪ من قوة العمل)(٣) ، والتي تطلبتها مشروعات خطط التنمية ، والانتقال إلى الاعتماد على الموارد الذاتية للمجتمع . ولاشك أنه إذا كانت هناك حاجة ملحة لزيادة القوى العاملة الوطنية فإنه يجب ألا يغيب عن أذهاننا بأن المرأة تمثل جزءاً مهماً من هذه القوى المطلوبة لسد الثغرات في بعض مجالات التنمية التي كانت تعتمد على العمالة الوافدة . وتتفق مع رسالة المرأة في الحياة .

(٦) إذا ما وجهت العوامل السلبية التي تؤثر على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية ، فإنها يمكن أن تلعب دوراً هاماً في تحقيق الوعي الذاتي بأهمية مشاركتها في إنجاح خطط التنمية في مجالها المناسب لها .

ثانيا : الأهمية العلمية للبحث :

يمكن تحديد الأهمية العلمية للبحث بما يلي :-

(١) إستخدام معطيات العلوم الإجتماعية ، ونظريات الممارسة في تنظيم المجتمع والخبرات الأمبريقية التي أسفرت عنها بعض الدراسات المتصلة بمشكلة البحث في التحليل الكيفي للعوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة

---

(١) يوسف إبراهيم السلوم :مرجع سبق ذكره ، ص ٢٤٨.

(٢) خطة التنمية الرابعة ، مرجع سبق ذكره، ص ٦٩.

(٣) المرجع السابق، ص ١١٣

في مجالات التنمية .

(٢) تحليل العوامل السلبية التي تعوق المرأة السعودية المتعلمة عن أداء دورها المتوقع والمتمثل في المشاركة ، وإلقاء الضوء على التعارض بين ذلك الدور - إن وجد - ودورها الذي تمارسه فعلاً ، وذلك من خلال معطيات نظرية الدور الإجتماعي والنسق الإجتماعي ومداخل طريقة تنظيم المجتمع بالتركيز على مدخلي حل المشكلة والعملية .

(٣) لم يسبق - وعلى حد علم الباحثة - لأي بحث تناول العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية في المملكة ، أخذاً باعتباره الارتباط العلاقي بين كافة المتغيرات المتصلة بمشكلة البحث - وأما الدراسات السابقة فقد تناولت قضايا المرأة وأوضاعها من جوانب عديدة وبشكل عام .

ثالثا : الأهمية العملية للبحث : ويمكن إيجازها فيما يلي :

(١) التعرف على الحجم الحقيقي لمشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية حيث أنها تشارك بصورة إيجابية في المجالات المختلفة وفقاً لقيم وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف .

(٢) قد تؤدي نتائج هذا البحث إلى التعرف على مدى إدراك المرأة السعودية المتعلمة لأهمية دورها في مجالات التنمية .

(٣) قد تؤدي نتائج هذا البحث إلى التعرف على مدى تقبل المجتمع للتغير الذي يجب أن يطرأ على الدور التنموي للمرأة السعودية لزيادة مشاركتها في ضوء تعاليم الشريعة الإسلامية .

(٤) قد تسفر نتائج هذا البحث عن الكشف عن اتجاهات المسئولين نحو مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية ، وكذلك محاولات تقديم حلول ملائمة لمساعدتهم في توسيع نطاق تلك المشاركة بما لايتعارض مع تعاليم الشريعة الإسلامية.

(٥) قد يسهم هذا البحث في إبراز العوامل ذات التاثير الأقوى في الحد من مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية وبما لايتعارض مع الشريعة السمحاء .

رابعا : الأهمية المهنية للبحث :

(١) قد تؤدي نتائج هذا البحث إلى إثراء المعطيات النظرية لطريقة تنظيم المجتمع والممارسة المهنية للخدمة الإجتماعية ، في التعامل مع العوامل التي تؤثر على مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية في مجتمع يختلف في ثقافته عن ثقافة المجتمعات الغربية التي استمدت منها أغلب المعطيات النظرية والامبريقية لمهنة

الخدمة الإجتماعية ، حيث أن ثقافة المجتمع السعودي مستمدة من تعاليم الشريعة الإسلامية ، ومن هنا فإن المجالات التي يجب أن تعمل بها المرأة لابد وأن تكون ضمن إطار ماتسمح به الشريعة الإسلامية .

(٢) قد يؤدي هذا البحث إلى التوصل إلى تصور مقترح لأساليب مهنية في مواجهة العوامل السلبية الخاصة بمشاركة المرأة السعودية في التنمية باستخدام منظور متعدد المداخل لطريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع وبالتركيز على مدخلي العملية وحل المشكلة .

(٣) قد توضح هذه الدراسة أنسب الأساليب التي يمكن أن يستخدمها الممارسون المتخصصون في الخدمة الإجتماعية عامة ، وفي طريقة تنظيم المجتمع خاصة عند العمل على تنشيط المشاركة ودفعها .

(٤) قد تفيد هذه الدراسة المنظمين الإجتماعيين في التعرف على بعض العوامل الأساسية المرتبطة بالمشاركة في المجتمعات الخليجية بصفة عامة .

أهداف البحث :

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية :

(١) التعرف على رأي المرأة السعودية المتعلمة نحو المشاركة في مجالات جديدة للتنمية إذا ما أتيحت لها فرص العمالة في هذه المجالات بما يتناسب مع قدراتها وبحيث لايتعارض مع تعاليم الدين الإسلامي .

(٢) وصف وتحليل العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية سواء كانت ذات تأثير إيجابي أم سلبي .

(٣) يحاول هذا البحث الوصول إلى حلول بديلة قد تفيد المسئولين عن التخطيط للتنمية في المجتمع السعودي عامة ، والمسؤولين عن تخطيط القوى العاملة خاصة .

(٤) محاولة التوصل إلى نموذج يصلح للتدخل المهني ، باستخدام طريقة الخدمة الإجتماعية في تنظيم المجتمع ، لكيفية زيادة مشاركة المرأة السعودية عامة ، والمرأة المتعلمة خاصة في مجالات التنمية المتعددة في ضوء النتائج الامبريقية للبحث .

مفاهيم البحث :

تتحدد أهم مفاهيم البحث فيما يلي :

أ - **العوامل المؤثرة** Effective Factors :

وردت كلمة "عامل" Factor في قاموس اكسفورد Oxford (١) بمعنى : ظروف ، عوامل ، تأثيرات تعطي إضافات جديدة للنتيجة .

Circumstance , Factor , In fluence , Contributing to a result.

كما جاء ذكرها في قاموس المصطلحات النفسية والتحليل النفسي (٢) ، بأنها "أي شيء(أو وضع) متعدد الجوانب،في مجموعها يترتب عليها حدث أو موقف "

Any one of several conditions which together cause an event.

وأيضاً ، "جزء يسبب تأثير في شيء " A part , cause, of anything that has an influence.

أما في معجم المصطلحات الإجتماعية فقد ورد بأنه " تكوين أو تركيب construct يصل إليه الباحث نتيجة لتحليل علاقات تربط بين عدد من المتغيرات المتعلقة بأحدى الظواهر " (٣) .

كما وردت في قاموس علم الإجتماع بمعنى " متغير متميز نسبياً " (٤).

اما المؤثرة : فإنها مشتقة من كلمة " أثر " التي تعني مابقي من رسم الشيء " (٥).

ووردت في قاموس أوكسفورد (٦) Oxford لها تأثير - لها قوة في التأثير ، لها علامات مميزة ، جزئية رئيسية في عملية ما .

Having an effect , Powerful in effect , Remarkable , Striking Coming into Operation.

وفي قاموس المصطلحات النفسية (٧) وردت على أنها " تؤدي إلى نتيجة ، تعطي مفهوماً عن شيء " " Produce a result , to bring something about "

وجاء في " مختار الصحاج " أن " إحداث الأثر " قد يكون سلبياً أو إيجابياً " (٨).

---

(1) J. B. Sykes (ed) : The concise Oxford Dictionary,7th ed., London : Guld Pub., 1988, P. 346.

(2) Horace B. English & Eva C., English "A comprehnsive of Dictionary of Psychological , and Psych oanalytical Terms : U.S.A.; Longman Green & Cog Ltd.,1985 . P. 199.

(٣) أحمد زكي بدوي - معجم المصطلحات الإجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ص ١٠٥ .

(٤) محمد عاطف غيث ، قاموس علم الإجتماع ،القاهرة، الهيئة المصرية للكتاب ، ١٩٧٩م ، ص ١٧٥ .

(٥) ابن المنظور ، لسان العرب ، جـ ١ ، القاهرة ، دار المعارف ، (ط١ في ١٣٠٠هـ) ، ص ٢٥

(6) J.B. Sykes (ed.) OP. Cit., P. 170.

(7) English & English : OP. Cit. P. 170.

(٨) محمد بن أبي بكر عبدالقادر الرازي - مختار الصحاح - جـ ١ ، القاهرة ، دار النهضة ، غير مؤرخ ، ص ٦

ويوضح هذا المفهوم على أنه " إستخدام وسائل معينة لتحقيق هدف معين (١)".

أما في قاموس علم الإجتماع فقد ورد المفهوم على أنه " التأثير ويقصد به الكفاءة والفاعلية التي يوصف بها فعل معين . وهي تعكس إستخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف معين " (٢).

وفي معجم العلوم الإجتماعية فقد وردت بمعنى " فعّاله ، أي محققه للأهداف "(٣).

ويميز جون برونسكي J. Brownski ، بين التأثير والسبب ، فالتأثير هو عامل وظيفي ، بمعنى تغير نسبي ، أما السبب Cause فهو يعني بالمنشأ أو المصادر المؤدية إلى إحداث شيء ما (٤).

والعوامل المؤثرة مصطلح أكثر شيوعاً في كل من علمي الطب والخدمة الإجتماعية ، لتحديد هذا الكل من العناصر التي يتسم بها حدث معين ، فهو في علم الطب ، ليس أسباب المرض Etiology ولكنه يمثل مجموعة من المسببات النسبية التي اقترنت بظهور مرض ما (٥).

أما في الخدمة الإجتماعية فهو يعني : العناصر المصاحبة والمقترنة بعلاقة ما ، بالموقف الاشكالي ، سواء كانت علاقة طردية أم عكسية ، وظيفية أو متزامنة، ولكنها ليست الأسباب ، لأنه يكاد من المستحيل تحديد سبب معين واحد لنتيجة معينة واحدة .

والباحثة - اجرائيا - تعني بالعوامل المؤثرة : مجموعة العناصر البشرية والإجتماعية والثقافية التي تؤثر سلبيا أو إيجابيا على دور المرأة المتعلمة في التنمية ويتضمن ذلك :

* العوامل الشخصية (صحية ، عقلية ، نفسيه ، ... إلخ) .
* العوامل الأسرية (دورها كأم ، كزوجة ، كأخت .. الخ).
* العوامل الثقافية (الدين ، القيم ، العادات ، التقاليد ، ...الخ).

ويتحدد مفهوم العوامل المؤثرة - في هذه الدراسة - بكونها :

" المؤثرات الإيجابية ، والسلبية التي تزيد أو تحد من مشاركة المرأة السعودية

---

(١) عبدالكريم عفيفي معوض ، دارسة للعوامل المؤثرة في أداء الأخصائي الإجتماعي ، رسالة ماجستير ، القاهرة ، جامعة حلوان ، ١٩٨٠ ، ص ٢٠

(٢) محمد عاطف غيث ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥٣ .

(٣) أحمد زكي بدوي ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٧ .

(4) John Brownski " Commonsense in Science" Prentice Hall . N.Y. , 1964 , P.18.

(٥) منصور فهمي ، عالم الطب ، القاهرة ، مطبعة الفجالة ، ١٩٦٤، ص ١٦.

المتعلمة في التنمية ، والتي تؤدي إلى الاستفادة أو عدم الاستفادة من طاقاتها بشكل كامل وفعال ، لتحقيق أهداف العملية التنموية " .

٣ - **المشاركة** Participation :

وتعني في اللغة العربية : المقاسمة والمخالطة (١) ، قال : شارك فلانا: أي " أصبح شريكه في البيع أو الميراث " (٢) والشرك هو : النصيب (٣) .

أما في اللغة الانجليزية فقد جاء بمعنى : (٤)

له نصيب - يأخذ مكاناً (أو جزءاً) مع شخص في شيء ما .

Take part in thing with person.

وكذلك وردت في قاموس المصطلحات النفسية والتحليل النفسي بمعنى :(٥) يقتسم مباشرة أو - غير مباشرة - في الأنشطة الاجتماعية - التوحد مع الجماعة.

Sharing directly or indirectly in social activity . Identifiction with the group.

ويحدد قاموس علم الإجتماع أنماط المشاركة في أنها تمثل مشاركة الفرد في الجماعات الإجتماعية،أو في المنظمات التطوعية ، أو ما ينصب بدورها على النشاط المجتمعي المحلي (٦) وهي بذلك لاتخرج عن المعنى الذي ذكره القاموس النفسي في كون المشارك :

هو شخص يأخذ جزءاً في مواقف الجماعة أو أنشطتها .

One who takes part in a group situation or activity (٧)

ولقد حدد (أحمد زكي بدوي) المشاركة بأنها " تفاعل الفرد عقليا وإنفعاليا في موقف الجماعة بطريقة تشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف الجماعة والمشاركة في تحمل المسئولية (٨).

ويرى جاك روثمان Jack Rothman أن المشاركة هي هدف بحد ذاتها ، حيث تعمل على تقويض التفكك في العلاقات الإجتماعية ، ولها مزايا أخرى في كونها وسيلة للتعبير عن ممارسة الديمقراطية . وأنها ضمان لمساندة الجماهير لمشروعات

---

(١) ابن منظور ، مرجع سبق ذكره ، جـ ٤ ، ص ٢٢٤ .

(٢) محمد بن أبي بكر الرازي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٣٦ .

(٣) ابن منظور ، مرجع سبق ذكره ، جـ ١٠ ، ص ٤٤٩ .

(4) J.B. Sykes (ed.) Op. Cit. P 746.

(5) H.B. English & A.C. English : OP. Cit . P. 373.

(٦) محمد عاطف غيث ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣١٧.

(7) H.B. English & A.C. English - OP. Cit., P. 373.

(٨) أحمد زكي بدوي - مرجع سبق ذكره ، ص ٣٠٥ .

التنمية ، والمساهمة فيها ، وتعتبر من الناحية التحليلية وسيلة للاختيار بين البدائل والأهداف (١).

وقد ربط العديد من العلماء ومنهم روس Ross ووارن R.Warn ، وألنسكي Alinisky بين مفهوم المشاركة والانتماء Belonging .

كما ذكرت دراسات متعددة أن إشتراك السكان في برامج التنمية إنما يساعد على التعليم والتدريب ، وعلى كيفية مواجهة مشكلاتهم (٢).

وقد عبرت ماري روس Marry Ross عن هذا البعد التربوي بقولها : " إن اشتراك سكان المجتمع في تغيير مجتمعهم ، كفيل بتغيير الناس أنفسهم ، لأن ذلك يساعد على تعديل إتجاهاتهم ، وزيادة قدراتهم وإكتشافهم لمهارات جديدة" (٣) .

ويضيف سبشت Specht بعداً آخر ، حيث يرى : أنها تؤدي إلى زيادة خبرة المشاركين والإسهام في نضجهم (٤) .

وترى برلمان Perlman أن القدرة على المشاركة تمثل القدرة على الأداء Work ability and share with (٥) كما ألمح (جون ديوي) فيلسوف التربية إلى هذا المصطلح فيما أسماه بعملية " التفاعل المشارك " في شعاره المهني We learn to do by doing .

وترى الباحثة أن هذا المصطلح إنما يؤكد على العملية التربوية التي تمثلها الخدمة الإجتماعية ، وبخاصة في طريقة تنظيم المجتمع ، التي تحقق المشاركة الإيجابية لأفراد المجتمع سواء كان ذلك على المستوى المحلي أو القومي ، في ممارسة واجباتهم نحو مجتمعهم ، كهدف يحقق التنمية المحلية Local Development كأحد مداخل تنظيم المجتمع وقد تكون المشاركة رسمية Formal أو غير رسمية In formal .

ويحصر مارفن أولسن Marvin E. Olsin رأي العلماء في تفسير دواعي المشاركة في ست نظريات " التبادلية ، التفاعلية ، البيئية ، القوى الإجتماعية ، المعيارية ، القيم " (٦).

---

(1) Jack Rothman : Planning & Organization for Social Work . U.S.A. Columbia University Press. 1974 . P.P. 316 - 318.

(2) Hayden Roberts : Op. Cit., P.P. 26 - 44.
Fred M. Cox & Others : OP. Cit., P. 362.

(3) Marry Ross : " Community Organization " N.Y.,Harber & Brothers ,1956 , P. 309.

(4) George Brager & Harry Specht " Community Organization N.Y. ; Columbia University Press , 1973 , P 182.

(5) H. Perlman : Social Casework ,Chicago ; University of Chicago Press, 1957.

(6) Marvin E. Olsin - The Process of Social Organization , 2nd ed. U.S.A. ; Holt Rinehart Wiston, 1978.

وقد كشفت إحدى الدراسات عن أن " المشاركة تتيح للفرد أن يعرف نفسه كإنسان ، وكعضو في مجتمع ، كما تنمى فيه القدرة على الابتكار ، وتخلصه من مشاعر الخوف والنزوع نحو التواكل كما تنمي فيه الاحساس بالمسئولية الفردية والاجتماعية نحو ذاته ونحو الآخرين (١).

ويرى أحمد مصطفى خاطر أن " الإقدام على المشاركة في المجتمع يتطلب توافر الحد الأدنى للقيام بذلك ، ويتمثل في معايشة الفرد لمشكلات المجتمع ، وتكوين العلاقات مع جماعات ، وبمعنى أخر عدم الاغتراب عن المجتمع (٢).

والعنصر البشري هو أساس كل تقدم يمكن أن يتم في المجتمع ، وما لم يتوافر لهذا العنصر الخبرات والتدريب والمران الذي يؤهله لأداء دوره بطريقة إيجابية في خدمة المجتمع ، فإن مشاركته تفقد الكثير من فاعليتها وتأثيرها(٣).

والخدمة الإجتماعية بصفة عامة تعنى أكثر ماتعنى بالثروات البشرية وعليها أن تعالج مشكلة الإنسان في مجال التنمية الإجتماعية ، لأن التنمية لاتزيد عن كونها إحداث تغيير في أسلوب الحياة وإعادة تكوين الأفراد بشكل يزيد من استجابتهم ومشاركتهم في عملية التغيير ، وبطريقة أكثر إيجابية . أما بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع فالمشاركة هي " حجر الزاوية في ممارستها ، وبدونها لاتتحقق المساعدة وفقا لفلسفة الخدمة الإجتماعية، والتي تقوم على مبدأ عام وهو : مساعدة المجتمع على تحقيق أهدافه (٤).

ويتحدد مفهوم المشاركة من خلال هذا البحث في أنها :

" هي الإستجابة العملية للمرأة السعودية المتعلمة للإسهام في الجهود التنموية المرتبطة بالعمل في مجالات التنمية المختلفة في المجتمع السعودي " .

---

(١) أحمد فوزي الصادي ، الخدمة الإجتماعية وتنمية المجتمع المحلي ، القاهرة ، بل برنت للطباعة ، ١٩٨٧، ص ١٠٩.

(٢) أحمد مصطفى خاطر ، الخدمة الإجتماعية وتنمية المجتمع الريفي ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٢م، ص ٤٦.

(٣) أحمد كمال أحمد ، تنظيم المجتمع أسس ومبادئ ونظريات ، جـ١ ، ط١ ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٠ ، ص ٢٧٣ .

(٤) أحمد مصطفى خاطر ، طريقة تنظيم المجتمع ، الأسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٤ ، ص ٦٥ .

٣ - **المرأة السعودية المتعلمة :**

تعرف المرأة السعودية المتعلمة في إطار هذا البحث بأنها " الأنثى السعودية الحاصلة على مؤهل علمي لايقل عن درجة البكالوريوس في مختلف التخصصات المسموح بها في الجامعات والمعاهد العليا في المملكة العربية السعودية ، على ألا يقل عمرها عن خمسة وعشرين عاما ، وأن تكون من المقيمات في مدينة الرياض .

٤ - **التنمية Development :**

التنمية لغويا هي مصدر للفعل (نمى) بمعنى الزيادة (١) ، كما يشير إلى التطور(٢) ، وورد معناها في قاموس المورد " توسيع وتطوير وانماء "(٣).

أما في اللغة الإنجليزية ، فلقد وردت في قاموس Oxford بمعنى نمو الشيء بحيث يصبح : أكبر - أوسع - أكثر نضجاً أو تنظيماً .

Develop to make or become larger , or fuller or more mature or organized (٤)

أما في قاموس المصطلحات النفسية والتحليل النفسي فقد فُسرت بما يلي :

" التنمية هي سلسلة من التغير المستمر في نظام يمتد لفترة زمنية معينة ".

Development : A sequence of continuous change in a system extending over a considerable time.

وهذا التغير يؤدي إلى تغيرات معينة ومتعاقبة قد تكون في الفرد نفسه أو الوظيفة أو البناء (٥).

وقد ورد في معجم مصطلحات العلوم الإجتماعية بأن التنمية " هي الجهود التي تبذل لإحداث سلسلة من التغيرات الوظيفية والهيكلية اللازمة لنمو المجتمع وذلك بزيادة قدرة أفراده على إستغلال الطاقة المتاحة إلى أقصى حد ممكن لتحقيق أكبر قدر ممكن من الحرية والرفاهية لهؤلاء الأفراد وبأسرع من معدل النمو الطبيعي" (٦) .

وقد تناول هذا المفهوم الكثير من الكتاب والمتخصصين ، كل له وجهة نظر خاصة. فالتنمية وإن كانت عند البعض تعني " الزيادة السريعة المتراكمة التي تحدث

---

(١) ابن منظور ، مرجع سبق ذكره ، جـ ٨ ، ص ٤٥٥١ .

(٢) عبدالمنعم حنفي - موسوعة علم النفس التحليلي ، بيروت ، دار العودة ، ١٩٧٨ ، ص ٢١٥ .

(٣) منير بعلبكي ، المورد ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٨٢م ، ص ٢٦٧ .

(4) The Oxford Paperback Dictionary : Britain Oxford Press . 1979 . P. 169 .

(5) H.B. English A.C. English : OP. Cit. P. 148.

(٦) أحمد زكي بدوي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٨٤ .

في جميع جوانب الحياة في فترة زمنية محددة " (١) . فإنها تعني عند فريق آخر "عملية نمو تسير في مراحل متعددة " (٢) . وأما فريق الاقتصاديين فيرون بأنها "التقدم الإجتماعي الذي يسعى إلى تحقيق ظروف اقتصادية أفضل "(٣).

ويرى بعض رجال الإجتماع بأن التنمية عملية نمو وتطور ، لابد وأن تركز على التغير الإجتماعي ، وآخرون يرون أنها لابد وأن يصاحبها دفعة قوية ، وفريق ثالث يرى بأنها لابد وأن تشمل النمو والتغيير الكمي والكيفي . وهي في نظرهم" درجة من الزيادة في الحجم والقوة والثقل " . وبذلك يكون التغيير الناتج عنها شاملا وكبيراً وجذرياً ومن سماته العمق والسرعة (٤).

ويرى علماء التربية بأن التنمية ماهي إلا عملية تنمية القدرة الذاتية لمجتمع من المجتمعات على تطوير نفسه بنفسه ، بحيث لايبقى عالة على المجتمعات الأخرى ، ويكون مستهلكا أكثر من كونه منتجا ، وآخذاً أكثر منه معطاء بل يكون مجتمعاً قادراً على الإنتاج وإستثمار مايملك من إمكانيات بكفاءة وعلى مغالبة الصعاب ، وعلى التفاعل بايجابية وعلى قدم المساواة مع غيره من المجتمعات (٥).

ويؤكد هؤلاء على السلوك البشري وارتقائه من كافة النواحي الفكرية ، وتنمية الإتجاهات السليمة والصحيحة ، نحو الأمور الحيوية المؤثرة في التنمية.

أما في الخدمة الأجتماعية فيؤكد (سيد أبو بكر حسأنين) في تعريفه للتنمية ، على الموارد البشرية والامكانات حيث يرى بأنها " محاولة المجتمع لإستخدام جميع موارده وإمكانياته أحسن إستخدام ممكن للوصول إلى مستويات أفضل في النواحي السياسية والإقتصادية والاجتماعية (٦).

وفي ضوء التعاريف السابقة لمفهوم التنمية من وجهات النظر المختلفة ، نلاحظ أن هذا المفهوم قد زاد الاهتمام به من قبل الاقتصاديين والاجتماعيين وقسموها إلى مايلي :

---

(١) عبدالباسط محمد حسن : التنمية الإجتماعية ، القاهرة ، جامعة الدول العربية ، معهد البحوث والدراسات الإجتماعية ، ١٩٧٠ ، ص ٩١.

(٢) عليه حسن حسين : التنمية نظريا وتطبيقيا ، القاهرة ، الهيئة المصرية للكتاب، ١٩٧٠، ص ٤ .

(٣) محمد زكي شافعي : التنمية الإقتصادية ، الكتاب الأول ، القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٦٨، ص ٧٨.

(٤) عبدالباسط محمد حسن : ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٤٥.

(٥) سعاد خليل اسماعيل : مطالب التنمية على محتوى التربية في العالم العربي ، مجلة التربية الحديثة ، (السنة الثالثة ، العدد السابع ، ١٩٧٥، ص ٦.

(٦) سيد أبو بكر حسانين : طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٦ ، ص ٥٤٩.

(١) تنمية اقتصادية : تتجه إلى تنمية الإنتاج وزيادة الدخول القومية والفردية .
(٢) تنمية اجتماعية : تهدف إلى رفع مستوى الحياة الإجتماعية من حيث الصحة والتعليم والإسكان ومستوى المعيشة والخدمات بأنواعها .

ولقد تبين بأن هناك إستحالة في الفصل بين شقي التنمية هذه ، لأن كل منهما هو شرط في إحداث الثانية وتحقيقها ، بل هو هدف رئيسي لها .

وبتلازم التنمية الإجتماعية والاقتصادية ظهر مفهوم التنمية الشاملة ، والذي أوضحه توماس سوافت Thomas Swovet في القاموس الاجتماعي الاقتصادي بقوله : " ان التنمية بالمعنى الذي نفهمه في ارتفاع أو زيادة معدلات الانتاج بل هي تفترض التنسيق بين الزيادات في القطاعات الاقتصادية المختلفة ومن ثم فهي تعنى بالدرجة الأولى تغيراً أو تحولاً في البناء الاجتماعي وفي العلاقات السائدة بين الناس "(١).

وفي ضوء الآراء السابقة يمكن تعريف التنمية إجرائيا في الآتي :

(١) إن التنمية ذات مفهوم معنوي لعملية ديناميكية موجهة إلى الإنسان أصلا باعتباره الطاقة البشرية ، أو العنصر الإنساني الذي يساهم فيه .
(٢) ترتكز التنمية على الأسلوب العلمي (التخطيط) للاستفادة من الموارد والامكانيات المتاحة (بشرية ومادية) وتهدف إلى ايجاد التوازن بين جوانبها وأشكالها المختلفة.
(٣) التنمية ذات شقين يكمل أحداهما الآخر (اجتماعياً وإقتصادياً) وإن النظرة إلى أحداهما على أنها تفوق الأخرى ، تعتبر نظرة غير موضوعية لأن الأثنتين تكونان التنمية الشاملة .
(٤) التنمية " عملية تغير مقصود وهادف تتم فيه السيطرة على عوامل التغير نفسها وتعبئتها وتوجيهها وفق تخطيط محكم تقره الدولة ويناسب أيدولوجية المجتمع لرؤية مستقبلية أفضل " (٢).
(٥) تقوم التنمية في المجتمع الاسلامي على مجموعة الركائز الاسلامية - العقيدة ، الأحكام التشريعية ، والقيم والأخلاق ثم التفكير والعلم والبناء الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية (٣) مما يميزه عن غيره ويجعل له خصوصية مستقلة ترتبط بأسلوب التخطيط بما يحقق أهداف التنمية للمجتمع.

---

(١) مهى سهيل المقدم، مقومات التنمية الاجتماعية وتحدياتها ، بيروت ، معهد الأنماء العربي ، ١٩٧٨ ، ص ٢٦ .

(٢) سعاد خليل إسماعيل ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٦ .

(٣) علي خليل أبو العينين ، مجلة رسالة الخليج العربي، التربية الاسلامية والتنمية ، (عدد ٢٨ سنة ١٩٨٧م) الرياض مكتب التربية لدول الخليج العربي.

٥ - **الإغتراب Alienation :**

" هو حالة نفسية إجتماعية تسيطر على الفرد سيطرة تامة وتجعله غريبا أو قعيداً عن بعض نواحي واقعه الاجتماعي " (١) . هذا وقد عرفه سيمان Seeman بعدة تعريفات لا تخرج عما اتفق عليه بقية العلماء في أنه " شعور ينتاب الفرد ويجعله غير قادر على تغيير الوضع الإجتماعي الذي يتفاعل معه "(٢) ، لذلك فهو موقف سلبي ينتاب الانسان إزاء مجتمعه وكأنه موضوع لا علاقة له به ولا يأبه بشأنه، كما يشعر بالوحدة وبدون مركز يوفر له الطمانينة والأمن ، وقد أبعد عن مجتمع من المفروض أن ينتمي إليه ، ولذلك يحس بالعزلة والغربة عن الآخرين وعن العمل الذي يقوم به ، والمكان الذي يعيش فيه ، وربما حتى عن ذاته "(٣).

ويعتقد أولسن Olsen بأن الأغتراب هو مسالة ذاتية بحته أي إحساس يمر به الفرد وهو ليس بالضرورة نابعاً من ظروف إجتماعية ، فحتى في المجتمعات المتكاملة من المحتمل أن يحس البعض بالأغتراب (٤).

ويناقش زلر Ziller الأغتراب من خلال ثلاثة مفاهيم :

(١) تقدير الذات : كلما قل تقدير الذات كلما كان الإنسان أكثر عرضه للإحساس بالاغتراب .

(٢) الإهتمام المجتمعي : كلما كانت هناك إهتمامات اجتماعية ، كلما زادت معرفة الفرد لمجتمعه وتقبله لمعاييره ، وزادت أيضاً توقعاته للحصول على تدعيم إيجابي من هذه الجماعات ونتيجة لذلك تقل احتمالات إحساسه بالأغتراب.

(٣) التركيز حول الذات : أي النظرة إلى البيئة من خلال وجهة نظر ذاتية محضة، فكلما زاد تركيز الشخص حول ذاته ، كلما قلت تفاعلاته مع الآخرين ومع القيم الاجتماعية ، وكلما زادت احتمالات تكوينه لإطار مرجعي خاص بذاته .

وتقصد الباحثة بمفهوم الاغتراب هنا : الشعور بالعزلة والغربة الذاتية عن واقع المجتمع الذي تعيش فيه المرأة المتعلمة السعودية والذي يقلل من مشاركتها في أحد مجالات التنمية .

---

(١) دنكن متشل : معجم علم الاجتماع ، ترجمة احسان محمد الحسن ، بغداد ، دار الرشيد ، ١٩٨٠، ص ٢٠.

(٢) المرجع السابق ، ص ٢٣

(3) Robert A. Nitbel , The Sociological Tradition , London , Harieman Educational Books.1967. P. 19.

من : عبدالحليم رضا عبدالعال : النظريات المفسرة لعدم المشاركة ، تنظيم المجتمع ، نظريات وقضايا، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر ، ١٩٨٦ ، ص ٧٧ .

(٤) المرجع السابق، ص ص ٨٠ - ٩٠ .

(٦) **الإنتماء Belonging :**

يقابل هذا المفهوم في اللغة العربية :

انتسب واعتز (١).

أما في اللغة الإنجليزية فإنه يشتق من كلمة Belong أي ينتمي أو يتمتع بالصفات الاجتماعية للإندماج بالجماعة (٢) أو أنه " إمتلاك صفة مميزة أو منزلة اجتماعية مناسبة " أو الوضع الذي يتحد فيه الجزء مع الكل (٣).

وفي قاموس المصطلحات النفسية والتحليل النفسي يعني هذا المصطلح شعور - إتجاه إلى التوحد - كونه جزءاً من شيء - كونه مقبولاً - الشعور بالأمن في الجماعة (٤).

A Feeling - attituded of being indentified with , being a part of , being accepted by, and having a secure position in the group.

والانتماء إما أن يكون ذاتيا أي نابع من الشخص ذاته وفيه يشعر بأنه يجب عليه أن يسلك سلوكاً معينا يتوافق مع طبيعته ، وإما أن يكون موضوعياً نابعاً من ظروف المجتمع ويتعلق بعلاقة الفرد بمجتمعه (٥).

والبعض يرى أن هذا المفهوم يقترب من مفهوم التماسك فقد فسره باك K. Back بأنه " كل القوى التي تعمل للتأثير على أعضاء جماعة ليستمروا بداخلها"(٦).

وينظر الدارسون نظرة مختلفة إلى الإنتماء ، فمنهم من يرى أنه يمثل حاجة اجتماعية ، وهو يساعد على تماسك الجماعة ويزيد من ثباتها واستقرارها، كما يرى أخرون انه يتفق مع مفهوم التماسك والذي يتضمن الشعور بالأمن وتحقيق الحاجات والمطالب واقامة علاقات تقوم على اللغة المشتركة والتقاليد والتراث الثقافي المشترك (٧) ، ويضيف البعض بأن ذلك لابد وان يشمل تبني مثاليات الجماعات

---

(١) ابن منظور ، مرجع سبق ذكره ، جـ ٨ ، ص ٤٥٥٢ .

(٢) منير البعلبكي، مرجع سبق ذكره ، ص ٩٨.

(3) Websters " The New Dictionary of American Language" (Vol- E.N.Y. : The World Pub., 1969 . P. 136.

(4) H.B. English & A. English OP. Cit P. 64.

(٥) عبدالحليم رضا عبدالعال - استثارة سكان المجتمع للمشاركة في تنمية المناطق الحضرية ، رسالة دكتوراه - القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الإجتماعية ، ١٩٧٦ ص ١١٤.

(6) S.Schachter , and K. Back " Social Pressures in Formal Groups" N.Y.:Harber Brothers 1950. P. 132.

(٧) محمد عبدالهادي عفيفي - التربية والتغير الاجتماعي.القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٢، ص ٣٧ .

ومعاييرها، وقيمها ،ومقننات السلوك ،التي تقتضيها عضويتها(١).

ولهذا يمكن القول أن الإنتماء هو إحساس ذاتي (عقلي وعاطفي) يتبنى فيه الفرد قيم ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه ، يؤثر فيه ويتاثر به في كل الظروف وبمعنى آخر تقمص الفرد لقيم المجتمع .

ويتمثل هذا المفهوم من خلال هذه الدراسة في :

١ - إحساس المرأة المتعلمة بكافة مشكلات المجتمع وإحتياجاته وإدراكها الواعي لطبيعتها.

٢ - الرغبة في الإسهام في مواجهة هذه الاحتياجات .

٣ - عدم توقع مصلحة ذاتية للمرأة المتعلقة إزاء مساهمتها .

٧ - صراع الأدوار Roles Conflict *:

يعني الصراع بصورة عامة " صعوبة تعترض المرء في ادائه لدوره المتوقع منه في المراكز المختلفة التي يمر بها " (٢)

وفي علم النفس فإنه يمثل حالة انفعالية مؤلمة تنتج عن النزاع بين الرغبات المتضادة وعدم إشباع الحاجات أو عدم السماح لرغبة مكبوتة بالتعبير عن ذاتها شعوريا(٣) ، ومن هنا يمكن لهذا المفهوم أن يشير إلى كمية الضغوط النفسية التي يتعرض لها الفرد في أدائه لدور من أدواره ، بحيث يمكن أن تصل هذه الضغوط إلى درجة تعوق الفرد عن أدائه لدوره المتوقع وبشكل مرضي عنه ، ومن هنا يظهر صراع الدور وغالبا في المواقف التي يدرك فيها مؤدى الدور وجود توقعات متعارضة بينه وبين المشارك معه في نفس الدور ويشعر الطرفان أو أحدهما بوجود شكل من أشكال المخالفة أو التعارض يحول دون تحقيق التكامل أو التناغم بين الأدوار المتبادلة (٤).

ويرى بارسونز T. Parsons أن المجتمعات ذات التنظيمات الكبيرة أو المعقدة يسودها الصراع أكثر من المجتمعات البسيطة أو الصغيرة كما أنه لايجد مجتمعاً خالياً من الصراع ، فاختلاف الأدوار وتعقدها يؤدي إلى صراعات داخلية أو خارجية أو كلاهما معاً (٥).

---

(١) كمال دسوقي - الإجتماع ودراسة المجتمع ، القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧١ ، ص ص ٢٨٠ - ٢٨٣ .

(٢) الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية ، ١٩٨٣، ص ٢٠٣.

(٣) أحمد زكي بدوي - مرجع سبق ذكره ، ص ٣٦١.

(٤) محمد سلامة آدم - المرأة بين البيت والعمل ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨٢، ص ٣٢.

(٥) توفيق مرعي وأحمد بلقيس - مرجع سبق ذكره ، ص ١٢٨ .

* هذا المفهوم يختلف عن الصراع الاجتماعي حيث ان الاخير يكون بين مجموعتين او طبقتين من اجل الوصول الى هدف وتعتبر هزيمة الخصم شرطاً ضرورياً لذلك فيقوم على العدوان والهجوم والاضرار بالآخرين.

ومن هـنا يمكن التعـبيـر عن هذا المفهوم بصورة واضحة من خلال إرتباط الأدوار بموقف الصراع والذي يحدث عادة عندما لايستطيع أحد أعضاء الجماعة أو النسق أو النظام من القيام بدوره ، وبذلك يكون الصراع شيئاً متوقعا من قبل صاحبه (١).

ويعزى البعض نشوء صراع الأدوار إلى مرور الفرد بخبرة معينة نتيجة شغله مركزين اجتماعيين أو أكثر وعلى أن تحمل تلك توقعات متعارضة أو غير متجانسة (٢) كما يحدث صراع الأدوار عندما يعرف الفرد دوره بطريقة تختلف تماماً عما يعرفه الآخرون ذوو العلاقة بذلك الدور (٣).

هذا ويفسر بعض الدارسين الصراع على الشكل التالي :(٤)

أولا : تفسير اجتماعي ويحدث عادة نتيجة تعارض المطالب الاجتماعية اثناء أداء الادوار في موقـف من المواقـف أو عجز الافراد عن الاتفاق حول العديد من الآراء المقبولة .

ثانيا: التفسير الفردي : ويرى أصحاب هذا التفسير أن الصراع بين الادوار يؤدي إلى اصابة الشخص بالقلق والتوتر أثناء أدائه لمطالب الدور .

ومن هذا يتضح أن كلا التفسيرين يؤديان إلى التوتر نتيجة لتعرض الفرد لآراء متناقضة مما يؤدي إلى عدم فهمها وادراكها بسهولة ، ولهذا فإن اختلاف توقعات الدور وغمـوضـه يؤدي إلى غمـوض واجبـات وحقـوق كل طرف . وبما أن المرأة العاملة - بشكل عام - تمارس عدة أدوار ، وتتعرض لعدة توقعات متباينة فهي زوجة وأم، وموظفـة .. الـخ وإحساس المرأة بعدم استطاعتها تلبية هذه المطالب والاستجابة لمختلف التوقعات إنما يوقعها فريسة للصراع بين الأدوار المختلفة التي تمارسها .

ويمكن للباحثـة أن تحـدد مفهومها الإجرائي لصراع الأدوار الذي قد يحدث لبعض العاملات في : " عدم قدرة المرأة السعودية المتعلمة التوفيق بين الأدوار المختلفة التي تقوم بها وذلك لعـدم وضوحها أو تعددها لصعوبات مختلفة أو بانسحابها من العمل ".

الإجراءات المنهجية للبحث :

أولا : نوع الدراسة :

إرتباطاً بمشكلة البحث ، تعتقد الباحثة أن أنسب أنواع الدراسات لموضوع البحث

---

(1) Herber S.Steam : Op. Cit., P. 14.

(2) Robert L.Barker Social Work Dictionary, Maryland : N.A.S.W. Pub., 1987, P.141.

(3) Micheal Mann :Macmillan Student Encyclopedia, London : Macmillan Press Ltd. 1985. P. 211.

(٤) توفيق مرعي ، أحمد بلقيس - مرجع سبق ذكره - ص ١٣٩.

هي " الدراسة الوصفية التحليلية " وذلك للأسباب التالية :

أ - إن هذا البحث لن يقتصر على عملية الوصف فقط ، بل يتعداها لعملية التحليل والتفسير.

ب - إن هذا البحث يعتمد على عدد من الفروض العلاقية المستمدة من المعطيات النظرية ونتائج بحوث سابقة .

جـ - إن هذا البحث يلقى الضوء على الوصف الكمي Quantitative لمتغيرات الدراسة، الوصفي الكيفي Qualative لهذه المتغيرات ، فتبرز أسباب هذه العوامل كما تقدم الحلول المناسبة للعمل على زيادة مشاركة المرأة المتعلمة في مجالات التنمية.

ثانيا : المنهج المستخدم :

تعتمد هذه الدراسة على استخدام كل من :

أ - منهج المسح الإجتماعي بأسلوب المعاينة .

ب - منهج دراسة الحالة ، خاصة فيما يتعلق بالتعمق في تحليل بعض المتغيرات الهامة في الدراسة وتحليل مضامين اللوائح المتصلة بدور المرأة المتعلمة في المجتمع السعودي وكذلك المرأة العاملة .

ثالثا : مجالات البحث :

تنحصر مجالات البحث الأساسية في المجال البشري، والمجال المكاني ، المجال الزمني ، ويمكن تحديدها على النحو التالي :

(١) **المجال البشري للبحث :**

ينقسم المجال البشري إلى :

أ - عينة طبقية عشوائية من السيدات السعوديات المتعلمات العاملات في مختلف قطاعات التنمية بمدينة الرياض (المؤسسات التعليمية - مؤسسات الرعاية الصحية - المؤسسات الأمنية - التنظيمات المالية والإدارية - المؤسسات الصحية والعلاجية - مؤسسات الإعلام والإتصال) بهدف التعرف على الصعوبات التي تواجههن في أدائهن للعمل .

ويمكن تحديد حجم هذه العينة باستخدام المعامل الإحصائي المرتبط بتحديد الحجم الذي يمثل مجتمع البحث تمثيلاً صادقاً وكذلك بإستخدام أسلوب التوزيع المتناسب .

ب - عينة عمدية من السيدات السعوديات اللاتي حصلن على مؤهل علمي ولم يعملن

على الإطلاق ، (بهدف التعرف على الأسباب التي منعتهن عن العمل رغم حصولهن على مؤهلات علمية) وذلك عن طريق الاتصالات الشخصية والتجمعات النسوية في الجمعيات النسوية المتعددة ، وذلك لصعوبة حصر مجتمع البحث لهذه الفئة ، الأمر الذي لايسمح بتطبيق أسلوب المعاينة العشوائية عليهن .

جـ - عينة عمدية من السيدات المؤهلات واللاتي عملن لفترة ثم انقطعن عن العمل ، تم اختيارهن بنفس الأسلوب المتبع في الفقره (ب) ولنفس الصعوبات التي سبق ذكرها (بهدف حصر الصعوبات التي أدت إلى انقطاعهن عن العمل).

ويراعى في اختيار الفئات السابقة مايلي :

(١) أن يكن حاصلات على مؤهل عالٍ لا يقل عن درجة البكالوريوس .

(٢) الا تقل أعمارهن عن ٢٥ سنة .

(٣) أن يكن من المقيمات في مدينة الرياض .

د - عينة مختارة من القيادات النسائية بمدينة الرياض لإجراء مقابلات شبه مقننة معهن حول بعض متغيرات مشكلة البحث .

هـ - عينة مختارة من المسئولين عن أجهزة التخطيط للتنمية ، وتخطيط القوى العاملة للإجابة عن أسئلة مقننة حول بعض متغيرات البحث .

٢ - <u>المجال المكاني للبحث</u> :

ترى الباحثة أن المجال المكاني للبحث يتحدد في المؤسسات المختلفة التي تنتمي إليها المرأة السعودية المتعلمة والجمعيات النسائية والمقيمات بمدينة الرياض وذلك لعدة إعتبارات أهمها :-

أ - الرياض هي عاصمة المملكة العربية السعودية ، وبالتالي فإن المرأة السعودية المتعلمة بمدينة الرياض تمثل إلى حد كبير المرأة السعودية المتعلمة في كافة مناطق المملكة ، مع اعترافنا ببعض الاختلافات البسيطة في الثقافات الفرعية .

ب - ظروف الباحثة باعتبارها سيدة يؤدي إلى صعوبات متعددة في التنقل إذا ماأمتد المجال المكاني خارج مدينة الرياض .

جـ - إقامة الباحثة بمدينة الرياض ، واتصالاتها المتعددة بمختلف القطاعات التي تعمل بها المرأة ، وكذلك الجمعيات النسوية ، يؤدي إلى تذليل الصعوبات وخاصة في عملية جمع البيانات .

د - تعتبر مدينة الرياض من أوسع المناطق في إتاحة الفرص لعمل المرأة السعودية حيث تتمركز بها الوزارات ومعظم الدوائر الحكومية والخدمات الإجتماعية .

٣ - **المجال الزمني للبحث :**

وهي الفترة التي إستغرقتها الباحثة في إعداد بحثها بشقيه النظري والميداني ، كما إستغرق عامين دراسيين كاملين

رابعا : الأدوات المستخدمة في البحث :

إستخدمت الباحثة مجموعة من الأدوات المتنوعة المرتبطة بتحقيق أهداف البحث، هي :

(١) استمارة (استبيان) للسيدات العاملات في مختلف قطاعات التنمية بمدينة الرياض .

(٢) استمارة (استبيان) لمجموعة مختارة من السيدات اللاتي انقطعن عن العمل.

(٣) استمارة (استبيان) للمجموعة المختارة من السيدات اللاتي يحملن المؤهل العلمي، ولم يلتحقن بالعمل .

(٤) تحليل مضمون اللوائح الخاصة بأوضاع المرأةالعاملةبالمملكة العربيةالسعودية.

(٥) استمارة مقابلة شبه مقننة لبعض القيادات النسائية في مدينة الرياض .

(٦) استمارة استبيان (أسئلة مقننة) لبعض المسئولين عن التخطيط للتنمية وتخطيط القوى العاملة بالمملكة العربية السعودية بمدينة الرياض .

هذا و إستعانت الباحثة ببعض المعاملات الإحصائية الملائمة لتحديد العلاقات الإرتباطية بين المتغيرات المستقلة والتابعة لهذا البحث .

الفصل الثاني
التنمية بين المداخل العلمية المختلفة وتطبيقاتها
في المملكة العربية السعودية

المبحث الأول : التنمية ، ماهيتها و مداخلها العلمية .

- تمهيد
- المداخل العلمية للتنمية

نظريات : التحديث ، الاعتمادية (التبعية) . الإتجاه الانتشاري، الاتجاه التكاملي المتوازن للتنمية .

اتجاهات : إتجاه المؤشرات ، إتجاه النموذج المثالي، الإتجاه التطوري المحدث، الإتجاه السيكولوجي ، إتجاه المكانة الدولية ، إتجاه الإستقلال الإقتصادي.

المبحث الثاني : إستراتيجيات التنمية :

الإنتشارية – المشاركة – التنمية البشرية – التكامل الإجتماعي.

المبحث الثالث : قضايا وعقبات التنمية في المجتمع النامي .

المبحث الرابع : استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية .

- مقدمة
- التخطيط التنموي في المملكة العربية السعودية .
- استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية .

تمهيد

إن التنمية كمصطلح معاصر تستحوذ على إهتمام المفكرين من كافة التخصصات. ويظهر ذلك في ماقدموه من نماذج وخطط وبرامج تشمل جميع أوجه الحياة ، الإقتصادية ، والإجتماعية ، والثقافية . بل إنها أصبحت هدفا ومنهجاً وسياسة تبنتها كثير من الدول التي تحاول التخلص من التخلف الذي عاشته طويلا .

كما أنها لم تقتصر على علم واحد من العلوم بل أصبحت مجالاً رئيسياً لكثير من العلوم العامة والفرعية . وهو الأمر الذي انعكس على الأختلاف والتباين في تعاريفها وغاياتها وأهدافها .

ومن هنا ، فإن مفهوم التنمية مفهوم متعدد المعنى والاتجاهات ، ويصعب الإحاطة به متكاملاً لأنه يتعلق بفهم ظاهرة مركبة ومعقدة (سوسيولوجيا وسيكلوجيا وبيولوجيا) ، فهي تحتاج إلى فهم لسلوك الأفراد ، وا افز التي تحركهم ، ومايقوم بينهم من علاقات ، ثم مايترتب على هذه العلاقات من أنظمة تتداخل في تفاعلها وتاثيرها على جوانب المجتمع المختلفة (١).

ويذهب همام الهاشمي إلى أن التنمية " تشمل عمليات عديدة مثل التوافق الإجتماعي واشباع احتياجات الأفراد ، وتنمية طاقات الأفراد ، إلى أقصى حد ممكن ، وغير ذلك (٢).

وعلى مدى نصف القرن الأخير ظهرت العديد من المداخل العلمية ، تزعم كل منها لياقتها العلمية لتناسب طبيعة أوضاع الدول النامية ، دون أن تستطيع إحداها تأكيد هذه الصلاحية بصورة قاطعة .

ولذلك ، فإن هذا الفصل سيتناول المحاور التالية :

المداخل العلمية للتنمية ، قضايا التنمية وعقباتها في المجتمعات النامية، استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية (أهداف التنمية في الخطط الخمسية، الخصائص العامة لخطط التنمية).

---

(١) ناصر ثابت ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٣٠ - ٣١ .

(٢) همام الهاشمي وآخرون : مبادىء التغير الإجتماعي والتنمية، الكويت ، دار القلم ، ١٩٧٦ ص ٨٥.

هذا ويمكن مناقشة ماتقدم من خلال أربعة مباحث أساسية على النحو التالي :

المبحث الأول : ويتضمن التنمية ... ماهيتها ومداخلها العلمية .

المبحث الثاني : ويتضمن استراتيجيات التنمية .

المبحث الثالث : ويناقش قضايا وعقبات التنمية في المجتمع النامي.

المبحث الرابع: ويتناول استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية.

المبحث الأول
التنمية : ماهيتها ومداخلها العلمية

يتناول هذا المبحث مناقشة أهم الآراء حول مضمون التنمية إضافة إلى أهم المداخل العلمية للتنمية ومايستتبع ذلك من نظريات وإتجاهات على النحو التالي :

أولا : التعريف بالتنمية :

لقد إنبثق مفهوم التنمية منذ الأربعينيات من خلال السكرتارية العامة للشئون الإنسانية والتنمية التابعة لهيئة الأمم المتحدة تكونت بعدها إدارات متعددة للتنمية مثل إدارة المعونة الاقتصادية لدول إفريقيا وآسيا وغيرها(١).

ولقد واجه هذا المفهوم خلطا كبيراً بينه وبين المفاهيم القريبة منه ، كما تعددت التعاريف حوله نتيجة لاختلاف الإهتمامات والإتجاهات العلمية .

فيعرفها البعض بأنها " اسلوب للعمل الاجتماعي والذي يركز على إحداث التغير الإجتماعي المقصود من خلال التنفيذ للمشروعات والبرامج الإنمائية "(٢).

ويعرفها جانر ميردال Gunner Myrdal بأنها " الحركة التصاعدية للنسق الإجتماعي " Upward Social System ". حيث أن النسق هو ذلك الكل من العوامل الإنتاجية والإستهلاكية والثقافية إلى جانب العمليات التبادلية والتعليمية والصحية والسياسية التي تنطوي تحت إطار موحد من الظواهر أو الكيانات الاجتماعية (٣).

أما هيئة الأمم المتحدة فتعرفها بأنها " العمليات التي يتم بها تعاون جهود الأهالي أنفسهم مع الجهودالحكومية لتحسين أوضاع المجتمع الاقتصادية والثقافية والاجتماعية بهدف ربط المجتمعات بسياسة الدولة ومن ثم المساهمة في رفاهيتها"(٤).

ويمكن أن نستخلص من خلال التعاريف السابقة الخصائص الإجرائية المميزة للتنمية في الآتي :

---

(1) Salima Omer " Social Development " International Social Work, Vol., XX11 .No.3, Iss No. 3.208728, 1979, P.P, 11 - 25 .

(٢) أحمد مصطفى خاطر : الخدمة الإجتماعية وتنمية المجتمع الريفي ، مرجع سبق ذكره ، ص ٦١

(3) Arthur Dunham :" Community Development" in Social Work , Russel , Kurtz (ed.) N.Y.: N.A.S.W., 1960, P.P. 178 -186.

(٤) نبيل السمالوطي ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١١.

١ - أن التنمية تعنى جهود وعمليات ومتطلبات مخططه هادفة .
٢ - أن التخطيط للتنمية يستهدف إرتفاعاً - يمكن تقديره - في مستويات المعيشة للفرد في المجتمع .
٣ - تتسم التنمية بالشمول والكلية لكافة نظم المجتمع طالما كانت بطبيعتها نظماً متفاعلة .
٤ - القائمون بالتنمية هم هيئات قد تكون أهلية أو حكومية أو دولية أوكلها معاً.
٥ - وهي كعمليات تستهدف تغييراً ما ، فهي تتسم بالتخطيط والتفاعل والمرونة والتقييم .
٦ - وحيث هي مقترنة بتحقيق غاية محددة ، فهي لابد أن تخضع للتحديد الزماني والمكاني .

ثانيا : المداخل العلمية للتنمية :

ظهرت منذ أواخر القرن الماضي وأوائل القرن الحالي نظريات ونماذج مختلفة في المجتمعات الغربية ، نبعت من فكر وثقافة تلك المجتمعات بظروفها وأوضاعها ومشكلاتها الاجتماعية التي تختلف كلية عن ثقافة وظروف وفكر المجتمعات الاسلامية .. وبالرغم من تعدد تلك النظريات والنماذج إلا أنه لا نجد هناك نموذجاً معينا يناسب مجتمعنا حيث أن معظمها يهتم بتحقيق العائد والفائدة المادية .. بينما النموذج الاسلامي للتنمية يشكل نموذج متوازن ومتكامل يعبر عن احتياجات المجتمع الاسلامي ويحقق أهدافه ويؤكد على ذات المسلم وقيمه " ان ذلك النموذج لا بد وأن يوجد إتفاقا بين بنية الفرد والمجتمع ، ويستطيع إثارة الأفراد للمشاركة في جهود التنمية ويستوعب التغيرات مؤكدا لهوية المجتمع المسلم ".ويضيف البعض بأن تلك التنمية ينبغي أن يسبقها ويصحبها ويعقبها فكر يعصم من التقليد غير النافع، وتقويم موضوعي خلاق يضع البدائل الرشيدة في سياق القيم الأساسية للمجتمع في نطاق إستراتيجية مستنيرة ومرنة لتفادي الاندفاع في تبني الأنماط الحضارية المعاصرة بخيرها وشرها على حساب الأصالة والقيم (١) لذلك فإن النموذج الاسلامي يجمع بين تحقيق الاحتياجات المادية وبنفس القدر وأكثر يركز على الاحتياجات الروحية للوصول الى تكوين شخصية الفرد المسلم حيث يعتبرها هي الأساس والركيزة لكل عمليات التنمية.

وترى الباحثة أن النماذج والنظريات الغربية لم تحظ بالقبول الكامل حتى في مجتمعاتها ، حيث وجهت اليها الكثير من الانتقادات لأن معظمها حصرت جهدها في

---

(١) انظر : على خليل أبو العينين ، مرجع سبق ذكره.
- سامية الخشاب ،علم الاجتماع الاسلامي القاهرة ، دار المعارف ، ط ٣ ، ١٩٨٥م، ص ص ١٧١-١٨٥.

تفسير عمليات التغير الاقتصادي ووصفها، ولم ترتفع الى تفسير عمليات التنمية في العالم الثاني .

وقد ظهرت في الحقبة الأخيرة نظريات معاصرة اتسمت بالواقعية والتكامل ومزيداً من الموضوعية رغم اختلاف العلماء حول مدى لياقة كل منها .

وتتمثل هذه النظريات في المداخل التالية :

ا - نظرية التحديث Modernization Theory

ظهرت عدة نماذج لهذه النظرية في الفترة مابين ١٩٥٠ - ١٩٦٠ ، وذلك من خلال أعمال جيلبرث Galbarith وروستو Rostow وليرنرLerner وماكليلاند Maclelland ، وهذه النظرية جاءت لتقول إن التمدن والتحديث هما ظاهرتان عالميتان مرتبطتان بالكون الإنساني كله . والتحديث هنا يمثل الإتجاه العالمي الفطري الذي يتمثل في حتمية إرتفاع مستوى التعليم واتساع وسائل الإتصال وزيادة فرص المشاركة في شئون الإقتصاد والسياسة في العالم كما يراه ليرنر Lerner .

أما التحديث عند كول Kohl ، فهو سيادة خصائص معينة في المجتمع ، وأهمها : الإيجابية Activism ، تفضيل الحياة الحضرية الفردية

للمزيد أنظر :

* Andrew Webster : Introduction to the Sociology of Development , London : Macmillan Education LTD , 1988.
* Ankie M.M. Hoogvelt : The sociology of Developing Societies " , 2nd (ed), London : Macmillan pub. , 1985.
* Aisha Al - Mana : " Economic Development and its impact on States of Women in Saudi Arabia" . unpublished PHD. Colorado University, U.S.A. 1981.
* Abdul - Wahid Mossa Almuslem : " Impacts of oil discovery on Social change in the Eastern province in S.A. " M.A. Degree, Lows State University - Ames , 1986.
* السيد الحسيني وآخرون ،دراسات في التنمية الإجتماعية،ط ٥ ، القاهرة، دار المعارف ١٩٨٤م .
* مها سهيل المقدم : مرجع سبق ذكره ص ١٧٨.
* مريم أحمد مصطفى عبدالحميد : قضايا التنظير للتنمية في العالم الثالث، الأسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤م .

قلة أو انعدام الخرائب المختلفة ، توفر فرص للجميع بحد أدنى من الطبقية .

أما رستو Rostow ، فقد ذهب إلى أن التحديث إجراء تدخلي يقوم على ثلاثة محاور: النمو ، التخطيط ، المساعدة الخارجية . ويقسم مراحل التنمية إلى خمس مراحل : مرحلة المجتمعات التقليدية ، مرحلة التهيؤ للتغير ، مرحلة اليقظة والحركة ، مرحلة السعي لتحقيق النضج ، مرحلة الرخاء والإزدهار الجماهيري. وعلى ذلك فالتنمية تسير بمراحل متدرجة تبدأ بالإصلاح الإجتماعي الشامل لإعداد المجتمع لخطط التنمية . فمشكلة العالم النامي - في اعتقاده - ليست في البيئة الإجتماعية ، ولكن في القضايا المؤقتة والمعوقات الوظيفية (١).

ويرى ماكليلاند Maclleland أن الاهتمام يجب أن يركز على السمات الشخصية للأفراد ؛ فلقد افترض أن التخلف مصدره أفراد يتصفون بالتواكل والكسل والخمول . ومن هنا يكون التغير متمثلا في إطلاق الطموح الذاتي وإيجاد الرغبة العارمة في الإنجاز Need of Achievement كما يرى أن دراسة التنمية الإقتصادية والتغيرالثقافي لابد أن يكون في ضوء الخصائص السيكولوجية للأفراد. ومن هنا تكون درجة الدافعية الفردية أو الحاجة إلى الإنجاز هي الدعامة الأساسية للتنمية الإقتصادية؛ فالدافع والقيم والقوى النفسية هي التي تحدد معدل التنمية.

وسمات الشخصية الإنجازية تكتسب في مراحل الطفولة الأولى ومن خلال عملية التطبيع الإجتماعي . فإذا ماتكونت هذه السمة يمكن فيما بعد إيجاد السمات الإنسانية التي تتحمل مخاطرة العمل وتحمل المسؤولية وعمليات التنمية . وأكد بأنه طالما كانت هناك حاجة ماسة إلى الإنجاز فسوف يتبعها مباشرة نمو اقتصادي.

ويذهب في نفس الإتجاه هيجن E.Higgon الذي لم يقتنع هو أيضاً بالتفسيرات الإقتصادية ، وحاول البحث عن حل لبعض المشكلات في المتغيرات الثقافية والسيكولوجية . وبذلك تركزت أبحاثه على عوامل تصدع المجتمع التقليدي واتجاهه نحو العصرية . وأكد على أن التحول إلى التنمية يتطلب شخصية مبدعة، تتميز بتوافر الحاجة الشديدة إلى الإنجاز، والقوة والإستقلال والنظام. ويرى بأن أعضاء المجتمعات المتقدمة تكنولوجيا هم وحدهم المخترعون والمجددون ، وبذلك تجاهل مجتمعات كثيرة تتميز شعوبها بالتجديد سالكة طريقاً قد لايؤدي إلى النمو التكنولوجي .

---

(١) السيد محمد الحسيني وآخرون ، مرجع سبق ذكره ص ص ٦٧-٦٩.

(2) Andrew Webster : Op.cit. P.P. 189 - 193.

ويختلف العلماء في تحديد المنطلقات التي تحدد السياسات العامة للتنمية ، فبينما يرى جيلبرث Galbraith أن ذلك يكون عن طريق التركيز على العملية التعليمية نجد أن جوليت Goulet يؤيد - وبقوة - أن ذلك يكون عن طريق التركيز على أنتاج السلع الضرورية للحياة (التصنيع) وليس السلع الكمالية . أما أوموفاديكا O.Fadaka فقد نادى بضرورة إبعاد المجتمعات عن التصنيع وتكثيف الإهتمام بالزراعة وتنمية القوى البشرية .

إلا أنه قد وجهت عدة انتقادات لهذه النظريات منها :

١ - أنها وصمت المجتمعات النامية بصفات التخلف والتدهور والأمية والبدائية مما عرضها للنقد والمقاومة .

٢ - أنها إختزلت عملية التنمية لتصبح مجرد عملية إكتساب الدول المتخلفة لخصائص الدول المتقدمة ، بغض النظر عن العوامل الثقافية والخصوصية التي تميز كل مجتمع عن الآخر .

٣ - أنها تهتم بالحضر أكثر من إهتمامها بالريف، مما يزيد الشقة بينها إتساعاً وتثبت التخلف والفقر في المجتمعات الريفية والبدوية .

٤ - إعتمادها على مؤشرات كمية فقط ، لتدل على زيادة الإنتاج والثروة دون اعتبار لعدالة التوزيع بين طبقات المجتمع .

٥ - أنها تنظر إلى التقاليد نظرة سلبية معتبرة إياها عوائق للتنمية ، بينما هناك دراسات كثيرة نادت باعتبار هذه التقاليد معايير وطرق يمكن استثمارها للتحديث وليس مجرد معوقات يجب إزالتها(١).

---

(١) من هذه الدراسات :

فاتن شاكر (١٩٧٢م) ، دراسة الحسيني (١٩٧٩م) ، دراسة القاضي(١٩٨٤م).

٢ - النظرية الإعتمادية (التبعية) Dependency Theory:

هي نظرية ظهرت في الفترة (مابين ١٩٥٠م-١٩٦٠م) وعرفها دوس سانتوس Dos Santos (١٩٧٠) بأنها " نظرية تقوم على أساس الاعتماد الكلي لمجتمع متخلف إقتصاديا على إقتصاد مجتمع آخر متقدم صناعيا ، بحيث لايمكن تحقيق تغير إجتماعي في المجتمع الأول إلا بإرادة المجتمع الثاني ". ومن هذا المنظور جرى تقسيم العالم إلى مجتمع منتج وآخر مستهلك ، وأيضاً إلى محاور : مركزية وأطراف وثالثة تقف بينهما . ولقد لاقت هذه النظرية قبولا بعد أن نقدت نظرية التحديث بشدة لعجزها في مواجهة مشكلات الفقر في العالم النامي .

وقد صاغ كل من جوليت Goulet وفرانك Frank وجالتينج Galting وأومو فادكا Omo Fadaka هذه النظرية مؤيدين فرضيتها التي تقول إن محور التنمية للمجتمعات النامية قائم بالضرورة على إعتمادها على القوى العالمية التي تخضع لها هذه المجتمعات سياسيا وإقتصاديا وعسكريا ، أما تنمية هذه المجتمعات فهي جزء من جهود عالمية دولية عامة طالما كانت تلك الدول قد زودت المجتمعات الصناعية بالمواد الخام لسنين طويلة . كما لاقت هذه النظرية قبولا لدى آخرين أمثال جورستين Gerstein (١٩٧٧) ، والترستين Walter Stein (١٩٧٤) الذين اعتبروا أن التغير الإجتماعي في البلاد النامية لايمكن أن يحدث بمعزل عن سيطرة القوة الرأسمالية في العالم التي استعمرت طويلا هذه المجتمعات وربطتها اقتصاديا بنظام الإقتصاد الحر الذي أوقع هذه المجتمعات في شباكها . فالتنمية إذن لابد أن تكون رغبة عالمية وتخطيطاً دوليا تتضافر فيه الجهود من كافة دول العالم الصناعية إذا ما أرادت تحقيقها للمجتمعات الفقيرة .

٣ - الإتجاه الإنتشاري Transefer Technology :

ويرى أصحاب هذا الإتجاه بأن التنمية تتحقق عندما تنتقل مقومات التقدم المادي وغير المادي إلى المجتمعات المختلفة بدءاً بالمعرفة ، التكنولوجيا ، المهارات الجديدة، القيم الغربية .

ومن أهم من ينادون بهذا الإتجاه ولبرت مور W.Morr، دنيال ليرنر D.Lerner وكارل دوتش K.Deutsch .

والجديد في هذا الإتجاه هو اهتمامه بالعلاقات الإقتصادية والسياسية التاريخية والمعاصرة بين البلدان الغربية وبقية أجزاء العالم. وهي علاقات سببية وذات إتجاه واحد (١)

٤ - الإتجاه التكاملي المتوازن للتنمية : Integrated and Palanced

يرادف مفهوم التوازن ، مفهوم التكامل ، وبالرغم من صعوبة تحقيق التكامل التام ، إلا أن هذا الاتجاه ينظر إلى المجتمع نظره شامله تكاملية حيث يرى أن النظم الإجتماعية تكون في حالـــة توازن دينامي Dynamic Equilibrium .

وأن المجتمع من خلال هذا الإتجاه هو نسق System شامل يتضمن مجموعة من الأنساق والبناءات الفرعية والمتنوعة أهمها : الاقتصادي ، التعليمي ، الصحي ، نتيجة لما تعكسه هذه البناءات من تأثيرات يتأثر بها النسق ككل وبكل مكوناته السياسية والأسرية والدينية والترويحية ... الخ ، وأن ظاهرة اللاتوازن ستحل بكل عنصر من عناصر المجتمع وكل وحدة من وحداته إذا لم يتحقق التوازن بشكل كاف ومستمر. ولما كان المجتمع في حالة تغير مستمر ، فإنه - دون شك - مطالب بأن تكون عملية التوازن عملية دينامية . ويضيف كوسر Coser ودهرندرف Dahrendarf وجون جاليتينج J.Galiting أصحاب مدرسة الصراع - أن المجتمع قبل أن يمر بمرحلة التوازن بين أنساقه ، لابد أنه قد مر بحالة الصراع بين المصالح والتنافس بين الجماعات المختلفة من حيث القوة والإمتياز ، وأن أي تغير مفاجيء في المجتمع يجعله تلقائيا يستعيد توازنه ليتغلب على حالة اللاتوازن عن طريق إيجاد ميكانيزمات أو ترتيبات إجتماعية تمكنه من الإحتفاظ بتوازنه .

إن التغير المطلوب إحداثه في الدول النامية - كما يراه علماء الإقتصاد - هو الذي يحدث في الإقتصاد الوطني لهذه الدول ، لتنطلق به وتحقق التنمية .وبذلك تتولد المقدرة على التغيير المستمر الذي لابد أن يكون شاملا لكل الجوانب الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والإدارية والتنظيمية .

فمرونة الجهاز الإداري وأيجاد الجو أو المناخ الإجتماعي المناسب لسير عملية التنمية والدفعة القوية وغيرها كل ذلك يمثل أموراً أساسية لتحقيقها.

ومن إستعراض النظريات السابقة ترى الباحثة أنها نظريات بحاجة إلى مناقشة وتحليل أكثر عمقاً ، فهي على هذا النحو تبدو غير مناسبة للمجتمعات النامية، وخصوصاً الإسلامية . فتحقيق التنمية لايعتمد بالضرورة على تقليد الغرب أو الانقياد والتبعية له ، كما لاتعتمد على تغيير النمط الثقافي للإنسان وحده دون تغيير الأنماط

---

(1) Rama S. Pandy, Strategies for Social Development , (in) Social Development, Op. cit, p.p. 36-46.

الأخرى . فتلك النظريات حاولت طمس الشخصية القومية تحت شعار التحديث حينما طالبت بأن تكون المجتمعات النامية نسخة من المجتمعات المتقدمة الغربية عن طريق صياغة شخصية جديدة مطابقة للنموذج الغربي . إن ذلك يجعل الباحثة تتساءل كيف يمكن لإنسان يعيش في مجتمع غير نام أن يضع نظرية لمجتمع نام . وهو الأمر الذي يحتم تطويع هذه النماذج لتناسب ظروف كل مجتمع على حده برؤيا تأخذ من هذه النظريات مايلائمها وترفض مالايناسبها .

فإذا كانت المملكة العربية السعودية مثلا تصنف بأنها في عداد الدول النامية ، فإنها لايعوزها الإنسان المبدع أو الإمكانات المادية أو التعليم الأساسي . وفي رأي الباحثة ، أنها مسألة فروق زمانية عبر التاريخ . فسرعان ماستحقق المملكة أملها في التنمية الشاملة في ظل العقيدة الإسلامية السمحاء .

وقد تفرعت من تلك النظريات عدة إتجاهات لدراسة واقع التنمية في الدول النامية ، يحاول كل منها تشخيص الواقع بصورة معينة .

وهذه الإتجاهات هي :

أ - <u>إتجاه المؤشرات</u> : Indicotors

وهو الأكثر شيوعـا في دراسة واقع الدول النامية ، حيث يأخذ هذا الإتجاه شكلين كميـاً وكيفيـاً ، ويرجع مؤيدو هذا الإتجاه التخلف إلى مؤشر واحد أو عدة مؤشرات سواء كانت إقتصادية أم إجتماعية أم ديموجرافية أم ايكولوجية أم ثقافية أم غيرها ...

ويمثل إستخدام المؤشر الواحد هيجنز Higgins ، حيث ربط التنمية بالمساعدات الخارجية ، وكذلك أليس Ellis الذي ربطها بإشباع الاحتياجات ، حيث يرى " أن التنمية يستدل عليها من خلال ماتوفره الدولة لسكانها من خدمات تشبع احتياجاتهم وتزيد من رفاهيتهم " (١) .أما رو Row فيربطها بأكثر من مؤشر مثل : السكان ، الصحة ، التغذية ، الإسكان ، الإستهلاك ، الدخل ، العمالة ... ويضيف بوير Bauer ويامي Yamey إلى كل ذلك طبيعة النشاط الزراعي ، أساليب الإنتاج ، معدل المواليد والوفيات " (٢).

ويحدد تقرير هيئة الأمم المتحدة (١٩٥٤) هذه المؤشرات في " مستوى المعيشة في المجتمع ، قياس الأهداف السياسية والإجتماعية والإقتصادية المقبولة والتي أقرت

---

(1) Albert Ellis and Buchanam " <u>Approaches to Economic Development</u> , N.Y., 2oth Century Fund ,1965. P.3 .

(٢) عبدالباسط محمد حسن ، <u>التنمية الإجتماعية ، مرجع سبق ذكره</u> ، ص ص ٥٤ - ٥٦ .

بواسطة المؤسسات الوطنية والقومية "(١) . كما أضاف تقرير آخر لها عام (١٩٧١) بعداً جديداً يمكن الإعتماد عليه كمؤشر للتنمية وهو " الاستراتيجية التي يتبعها المجتمع لتحقيق أهدافه ومجالات العمل المتاحة كأساس لقياس التنمية"(٢).

ب - إتجاه النموذج المثالي : Idealistic Model

رغم إرتباط هذا الإتجاه بالنموذج السابق في محكاته الرئيسية إلا أنه يقوم على استخلاص العلماء الغربيين للخصائص الأساسية لمجتمعاتهم - بصفتها الأكثر تقدما - ثم باعتبارها نماذج مثالية بإستخلاص السمات والخصائص المقابلة لها في المجتمعات المتخلفة وترتيبها وتصنيفها منطقيا بحيث يصبح هناك نموذجان يحتوي كل منهما على عدد من المؤشرات الكمية والكيفية ، واحد للتقدم والآخر للتخلف (٣).

وفي مطلع هذا القرن طور عالم الإجتماع الأمريكي تالكوت بارسنز Parsons نموذج ويبر Weber وأطلق عليه اسم " متغيرات النمط " Patterns Variables" أو البدائل Alternatives ، والتي تعني بأن كل فرد - وبالتالي كل الأفراد - إنما يكون مشدوداً خلال مسيرته إلى نوعين من البدائل النمطية (النماذج) أحدهما يشده بإتجاه ، والآخر يشده بإتجاه آخر معاكس له ، وهذه البدائل هي :(٤)

١- العمومية مقابل الخصوصية. ويشير المتغير الأولى الى مستويات القيمة التي على درجة كبيرة من العمومية بينما يشير الثاني إلى المستويات التي لها دلالة لفاعل معين في علاقات معينة مع أشخاص معينين .
٢- الانجاز والأداء مقابل النوعية والعزوة، حيث يكون التأكيد على تحقيق أهداف معينة (الأداء) أو على خصائص الشخص الآخر .
٣- التخصص مقابل الانتشار أي أن العلاقة تكون محددة نوعياً في مجالها بحيث لا يكون إلزاما على الفاعل تعديلها. أو أن تكون غير محددة في مجال واسع.
٤- المصلحة العامة مقابل المصلحة الشخصية، أي أن يعمل الفرد من أجل صالح الجماعة، أو أن يسعى الفاعل وراء مصالحه الخاصة.
٥- الحياد الوجداني مقابل الوجدانية، أي أن الفاعل اما أن يسعى إلى اشباع حاجاته بشكل مباشر، أو أن يتخلى عن ذلك.

---

(1) U.N. Report on Inter national Definiation and Measurment of Levels of Living N.Y.U.D., 1965, P8.

(2) U.N Inter national Development Strategy. " N.Y.D., 1971, P. 3.

(٣) على الكاشف ، التنمية الإجتماعية مفاهيم وقضايا، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٥، ص ص ٦٦ - ٦٨.

(٤) فايز إبراهيم حبيب ، نظريات التنمية والنمو الإقتصادي، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٥م ، ص ص ١٠٣ - ١٠٧ .

وبتطبيق هذا على البلدان النامية ، نجد أنها تتصف بالسلبية أي بالخصوصية ، والعزوة ، والانتشار ، والوجدانية . أما البلدان المتقدمة فتتصف بالعمومية والتخصص والإنجاز ، والحياد الوجداني ، وسيادة المصلحة العامة ، حسب ذلك الرأي .

جـ - **الإتجاه التطوري المحدث :** Evolutionary

يعود هذا الأتجاه إلى كل من دارون Darwin وفردريك ليست F. List وهيلد براند B. Hildebrand وكارل بوشر K.Baucher ورستو وهؤلاء جميعهم يرون بأن المجتمعات تسير في تطورها ونموها بمراحل معينة مرسومة (١) . فهي عند ليست F.List تمر بمراحل : التوحش ، الرعي ، الزراعة ، والصناعة والتجارة .وهي عند هيلد براند Hildebrand تمر بالمقايضة ، استخدام النقود (الإئتمان). وهي عند بوشر K.Bucher تمر بالاقتصاد المنزلي ، اقتصاد البلدة ، اقتصاد قومي .

كما حدد روستو W.H. Rostow الخطوات الرئيسية لدراسة المجتمعات كالآتي:

- تحديد المراحل المختلفة التي مرت بها المجتمعات المتطورة .
- تحديد موقع المجتمع منها في السلم التطوري .
- قياس المسافة المتبقية بين النموذجين ، أي معرفة المدة اللازمة لكي يلحق المجتمع النامي بالمجتمع المتقدم .

د - **الإتجاه السيكولوجي :** Pcychological

اشترك كثير من علماء الغرب في مجموعة من الإسهامات التي اندرجت تحت هذا الإتجاه . وذلك لتشخيص ظاهرة التخلف في البلدان النامية . ولقد ذهب البعض إلى التأكيد على إرتباط التنمية بمدى التغير في أفراد المجتمع وقيمهم وسلوكهم . إن ماكليلاند وهيجن وليرنر كل أولئك إنما يؤكدون على أهمية دراسة التنمية الإقتصادية والتغير الثقافي في ضوء الخصائص السيكولوجية للأفراد"(٢).

أما المسلمة الأساسية التي يبنى عليها هذا الإتجاه فهي أن درجة الدافعية الفردية أو الحاجة إلى الإنجاز هي الدعامة الأساسية للتنمية الإقتصادية "(٣). فالأمم التي لديها درجة أعلى في مقياس الحاجة إلى الإنجاز كما يكشف عنه أدب الأطفال والأدب الشعبي ... الخ هي الأمم التي تتطور بشكل أسرع . ثم أضاف العلماء عاملاً آخر هو الإهتمام

---

(١) محمد فايز أسعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٢٤-١٢٥.

(٢) السيد الحسيني وآخرون ، مرجع سبق ذكره ، ص ٩٣.

(٣) مها سهيل المقدم ، مرجع سبق ذكره ص ٦٩.

بشؤون الآخرين . وبذلك يكون تحقيق التنمية يعتمد على "وجود مجموعة من الأفراد الإقتصاديين ذوي نقاء نفسي خاص يشجعهم ويدفعهم إلى الإجتهاد والابتكار والمخاطرة والإنجاز بغية تحقيق أهداف إجتماعية تتمثل في تحسين الوضعية الإقتصادية والإجتماعية " (١) .

هـ - إتجاه المكانة الدولية : International Status

قدم لاغوس Lagos تصوراً لهذا الإتجاه الذي يقوم علي فكرة أساسية هي أن المجتمعات القومية إنما تشكل نسقاً إجتماعياً دولياً خاصاً ، وأن هذه المجتمعات تحتل داخل النسق أوضاعاً إجتماعية مختلفة يمكن ترتيبها في ضوءالهيبة والقوة والمركزالإقتصادي ". فالتفاوت - في نظر لاغوس - لايتمثل في الطبقات الإجتماعية ، بل وأيضاً في التدرج الطبقي للأمم والدول .

إن المركز الإقتصادي للأمة - من خلال هذا المنظور - يتحدد في درجة تقدمها الإقتصادي والتكنولوجي معا . كما يقاس في ضوء المجموع الكلي للدخل القومي ومستوى المعيشة . أما القوة فتقاس في ضوء التقدم التكنولوجي والقدرة على المشاركة في السباق التكنولوجي والمجال العسكري . ومن هنا تعتمد مكانة الأمة على مركزها الإقتصادي ثم تزداد هيبتها بزيادة هذا المركز وقوته ومكانته .

و - إتجاه الإستقلال الإقتصادي : Economic Independence

يشترك في صياغة هذا الإتجاه كل من بترس Petras (١٩٦٩) وفرانك Frank (١٩٧١) وكاردوزو (١٩٧٩) . ويرجع هذا الإتجاه تخلف العالم الثالث إلى التبعية الإقتصادية للدول المستعمرة . وتتصف هذه المجتمعات (مجتمعات العالم الثالث) بنقص الموارد الإقتصادية إلى جانب ضعف التكنولوجيا الصناعية والتسويق . وتبدو سياسة التنمية وفق هذا الإتجاه في فرض التعاون الإقتصادي والتضامن الدولي بهدف تحويل المجتمعات لتغطي على الفكر الرأسمالي وبعد أن تقطع كل العلاقات بين المجتمعات المتخلفة والرأسمالية العالمية كي لاتزيد فجوة التخلف بينهما؛ وبالرغم من أن هذه المحددات نبعت من الفكر الراديكالي ، إلا أنها وجدت قبولاً نسبياً لدى علماء الغرب وخصوصاً فرانك (١٩٨٠م) الذي ذهب إلى أنها مفيدة كمرحلة أولى فقط على أن يعقب ذلك مرونة أكثر في التعاون مع المجتمع الرأسمالي (٢).

---

(١) مها سهيل المقدم ، مرجع سبق ذكره ، ص ٧ .

(2) Andrew Webster: OP. Cit., P. 89.

المبحث الثاني
استراتيجيات التنمية

يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم استراتيجيات التنمية من وجهة نظر الباحثة من خلال ماطرحه العلماء والمفكرون والتي يمكن إيجازها على النحو التالي:

أولا : استراتيجية التوزيع Distributive Strategy (١)

تهدف هذه الاستراتيجية إلى تحقيق المساواة الاجتماعية في عملية التنمية القومية، وهي تشتمل التوزيع العادل للدخل والموارد والثروات ، كما يمكن أن تشمل أيضا إتاحة فرص العمل والتوظيف لجميع المواطنين وتوفير البضائع الاستهلاكية والخدمات الاجتماعية على المستوى القومي ، أما على المستوى العالمي فإن الفائدة الحقيقية التي تنطوي عليها هذه الاستراتيجية هي الإسهام في الإسراع بعملية التنمية، حيث إن التنمية - طبقا لهذا النموذج - تتمثل في نقل وتوزيع رؤوس الأموال والتكنولوجيا والقيم والنظم من دول العالم المتقدم إلى الدول النامية . وتهدف هذه الاستراتيجية إلى إحداث تغييرات متتالية ومتزامنة على ثلاث مستويات :

- نموذج التوزيع الحالي للدخل،
- هيكل الموارد والثروات ،
- توزيع الفوائد الناتجة عن البرامج التنموية مستقبلا .

وإن مخرجات output هذه الاستراتيجية تتأثر بعدة عوامل ، منها :

- خصائص وتوزيع السلطة في المجتمع .
- الإلتزام السياسي للتنمية .
- هيكل الإقتصاد، ويشمل سبل السيطرة على وسائل الإنتاج ومطالب المستهلكين للبضائع والخدمات .

إن كل ذلك يلعب دوراً مهماً في تشكيل مقياس للإستراتيجية التي يقوم عليها تحقيق التنمية ، والتي تنحصر في ثلاث فئات رئيسية هي :

- خزانة الدول (الموارد) Fiscal،
- التوظيف والعمل occupational ،
- ثم الرعاية الإجتماعية Social welfare .

---

(1) Rama S.Pandey : (ed.) J.E. Jones , Social Development, St. N.Y., Martin's Press, 1981, P.P. 33 - 35

ثانيا : استراتيجية المشاركة Participation Strategy

إن اشراك جميع قطاعات السكان في عملية التنمية هو أحد أهداف التنمية الأساسية ، وهناك ثلاثة مظاهر لهذه العملية قد تبدو منفصلة ولكنها في الحقيقة متشابكة ، وهي :

- مشاركة الجميع في الإستفادة من برامج التنمية ومشاريعها .
- التعاون الجماعي .
- مشاركة الجميع في عملية إتخاذ القرارات .

إن العلاقة ذات الإتجاهين بين الإستفادة من برامج التنمية ومشاريعها والمشاركة الجماعية لهي واضحة وبديهية، إلا أن المشاركة في عملية إتخاذ القرارات تبدو كمفهوم جديد نسبيا ، وتقترح كثير من الدراسات الحديثة والتجارب الوطنية بأن تحقيق الأهداف المتعددة للتنمية إنما تحتاج إلى مشاركة واسعة من المواطنين في عملية إتخاذ القرارات . ومن هنا يكون إيجاد علاقة بين : " التنمية خلال من؟"، و" التنمية لمن ؟ " شيء أساسي لابد أن يؤخذ في الإعتبار وعلى جميع المستويات التي تتخذ القرارات (محلي ، البلدة ، الوطن) . ويمكن أن تطرح هذه الاستفهامات : من الذي يشارك ، لماذا ؟، ومن خلال أية قنوات ؟ ، ومن خلال أية برامج ؟

كما يمكن أيضاً تركيز الإهتمام على دور المبادأة للسكان والتي تتمثل في الفئات ذات الدخل المنخفض ، وذوي التعليم المنخفض ، وفي حالة فقدان الفرص أو محدوديتها، وعموما ، تبدو مشاركة النساء والشباب ، في حالة البلدان النامية ، أكثر أهمية للتعجيل بعملية التنمية .

هذا ويكون التركيز الرئيسي لهذه الاستراتيجية على تغيير دور الحكومة ، ففي معظم البلدان تأخذ الحكومة المبادرة إلى التغيير الإقتصادي والإجتماعي مما يجعل هذه الإستراتيجية لاتحتاج إلى مبادرات مستمرة من أعلى فقط بل وأيضاً من القاعدة ، وأن النقص في ذلك يعتبر عائقاً للمشاركة الفعالة ، فقد تكون الدولة قد أوجدت شبكة من المؤسسات على المستوى المحلي أو القومي ، لكن ذلك لايؤمن أية مدخلات في سياسة الحكومة وفي التخطيط لعملية التنمية .

ثالثا : استراتيجية التنمية البشرية Human Resources Strategy :

لقد كانت النظرة في السابق إلى الأفراد على أنهم موارد فقط ، أما اليوم فقد اختلف الأمر ، فعلاقتهم بالتنمية تبدو من مداخل متعددة كموارد ، كعملاء ، كمستفيدين، فهم يساهمون بالقيم وإبداء الرأي والمشاركة في تطبيق السياسات والبرامج ومن ثم التمتع بفوائد التنمية . وهذا المنظور الشمولي أدى إلى إعادة تعريف التنمية على أنها " استثمار للبشر بهدف تحسين

ظروف حياتهم "(١).

لذلك فإن التخطيط للتنمية لابد أن يشمل تنمية الطاقة الإنتاجية إضافة إلى تنمية مهارات المشاركة والتجارب الثقافية بهدف إيجاد فرص للجيل الحالي دون التأثير على الأجيال القادمة .

إن مسألة التنمية البشرية لايمكن فصلها عن حقوق الإنسان وضرورة وضع الأفراد المؤهلين في الأدوار الوظيفية والسياسية المناسبة . إذن هي استراتيجية ترمي إلى تحقيق أهداف التنمية عن طريق تحفيز الطاقات لجميع القطاعات الموجودة في المجتمع ، وتوجد الأدوار المتعددة للمواطن سواء كان منتجاً أم مستهلكاً، عضواً في أسرة أو في أية مؤسسة ، لذلك فهي تحتاج إلى توفير خدمات إجتماعية متعددة مثل التعليم ، الصحة والإسكان ، التغذية ، التدريب ، الترويح .

وهناك الكثير من الدراسات التي تثبت " أنه كلما ازدادت الخدمات الإجتماعية إزداد الدخل القومي للمجتمع " (٢).

رابعا : استراتيجية التكامل الإجتماعي Social Integration Strategy

تعني هذه الاستراتيجية بوضع المجتمعات أو المجموعات المعزولة والمناطق النائية في طريق التنمية الوطنية الشاملة . إن هذه الإستراتيجية يمكن أن توجه نحو تقليل أو إزالة أية عوائق بين الأقاليم المختلفة أو القطاعات أو المجتمعات الموجودة (٣). ويمكن لهذه الإستراتيجية أن تحرك الموارد لأولويات إجتماعية مختلفة ، من إقليم إلى إقليم ، أو من جماعة مكتفية إلى جماعة محرومة . ولاشك أن لذلك أثراً سياسياً واجتماعياً .

إذن يمكن القول بأن هذه الاستراتيجية تنظر إلى المجتمع نظرة شمولية وتكاملية ، ولهذا تأخذ المملكة بهذا المنظور المتكامل والمتوازن ، حيث وردت أكثر من إشارة لذلك في خطط التنمية .

---

(1) Ibid. P.39.
(2) Ibid . P.41
(3) Ibid. P. 45.

المبحث الثالث
قضايا وعقبات التنمية في المجتمع النامي

لقد كان سوافي A.Sauvy أول من أطلق اسم " العالم الثالث " ليشير إلى العالم النامي . وحصر خصائصه في نقاط هي : اقتصادية وإجتماعية تنحصر في سيادة النشاط الإقتصادي ، الأخذ بالأساليب البدائية في الإنتاج ، جمود الجزء الأكبر من الإقتصاد ، عدم إنتشار التعامل النقدي ، ضعف النسبة المستثمرة من الدخل القومي ، جمود الوحدات البنائية التي تسودها الحياة القبلية وعدم التكامل والاندماج لكل أجزاء المجتمع وارتفاع معدلات الوفيات وارتفاع الأمية " (١).

ويضيف كثير من الكتاب التبعية السياسية كأحد الخصائص التي تلتصق بالمجتمع النامي بالرغم من أن كثيراً من الدول النامية والتي استقلت سياسياً مابرحت تعيش في مستوى معيشي منخفض مما جعلها تدرك أن الاستقلال السياسي ليس غاية بحد ذاته ، بل هو بداية التطور الإقتصادي والإجتماعي "(٢).

أما بتلهايم Battelheim فيرى أن ظاهرة التخلف في المجتمعات النامية لاترتبط بالاستقلال السياسي والتبعية بل وأيضاً بجمود النظام الإقتصادي" (٣).

ويحصر بعض الكتاب خصائص المجتمعات النامية فيما يلي : (٤)

- وجود إقتصاد زراعي متخلف .
- وجود خلل في توزيع الكوادر الطبية والصحية .
- وجود ضعف واضح في أنظمة ومجالات التعليم بكل مستوياته .
- وجود الأمية بأنواعها (أمية أبجدية ، أمية فكرية ، أمية أصحاب الشهادات).
- وجود خلل في هيكل العادات .
- وجود بطالة .
- سوء توزيع الدخل القومي .

وهناك من يحصر ذلك بعدم المعرفة بالموارد أو ندرتها وعدم توفر الخبراء للتخطيط من أجل استغلالها (٥).

---

(١) عبدالباسط محمد حسن ، التنمية الاجتماعية ، مرجع سبق ذكره ، ص ٥٠ .

(٢) المرجع السابق، ص ٧٤ .

(٣) مريم أحمد مصطفى عبدالحميد ، مرجع سبق ذكره ،ص ١٢٩ .

(٤) محمد فايز أسعيد ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٤٤ - ٧٤ .

(٥) مها سهيل المقدم ، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٦ .

ولو انتقلنا إلى وجهة النظر الغربية لوجدنا أن هناك " تباينا في تحديد مصطلحات التخلف والفقر والحاجة مما يلقي غموضاً على مفهوم التنمية ، فعلى الرغم من تماثل المجتمعات النامية في بعض الظواهر إلا أنه تبقى لكل مجتمع سماته المميزة والمختلفة "(١). مما جعل البعض يصرح بأن " واقع التنمية المعاصرة قد كشف عن فشل النظريات التي تفسر الواقع وتغييره "(٢) . وهذه من أهم القضايا المطروحة الآن على بساط المناقشة . حيث أن واقع المجتمعات التي انبثقت منها هذه النظريات تختلف تماماً عن واقع المجتمعات النامية . إضافة إلى افتقاد تلك النظريات للصدق الأمبريقي والكفاءة النظرية وفعالية التطبيق . ومن هنا يؤيد البعض بأن التنمية لاتزال مشكلة من مشكلات المجتمعات النامية ، فنحن مانزال نعيش في عالم (يسكنه ٢ر٤ مليار نسمة) ثلاثة أرباعهم يشكلون دولاً متخلفة أو نامية ، وفيها ٢٨٪ من بلدان شرق آسيا يعانون من المجاعة المميتة ، وكذلك ١١٪ من سكان الشرق الأدنى و ٢٢٪ من سكان أفريقيا(٣).

كما أن النظام الإقتصادي المتدهور أدى إلى تفاقم تدهور الأحوال الإقتصادية والإجتماعية للدول النامية . وظهرت مشكلات لم تعهدها من قبل مثل أزمة الطاقة والأمن الغذائي وغيرها . إضافة إلى أن إرتفاع معدلات مستوى الدخل للفرد لم تؤد إلى تحسين معيشة الغالبية العظمى من سكان المجتمعات النامية . وهذا ماجعل تلك الاستراتيجيات التنموية تلاقي انتقاداً شديداً ، ومنذ بداية الستينيات ، بدأت عملية البحث عن بدائل لها تتفق وظروف المجتمعات النامية . وظهرت أفكار جديدة تبناها الكتاب ، فأصبح مفهوم التنمية أكثر شمولاً من ذي قبل. " فلم تعد التنمية تعني بمقابلة الاحتياجات فقط ، بل أصبحت تعني نمواً أشمل اجتماعيا وثقافياً واقتصادياً "(٤). تتحقق من خلاله العدالة الإجتماعية لجميع فئات المجتمع ، وإعادة توزيع الدخل القومي مما يخفف حدة التفاوت الشاسع في توزيعه . والقضاء على الفقر ومواجهة الاحتياجات المجتمعية والاعتماد الذاتي في العملية التنموية ، وبذلك أصبح شعار " التنمية من أجل الإنسان " يأخذ مركز الصدارة في الفكر التنموي المعاصر . ولم يقف الأمر عند ذلك ، بل ظهر من ينادي بأن دراسة واقع التنمية في أي مجتمع من المجتمعات النامية يتطلب دراسة أسباب تخلفه في ضوء الإطار التاريخي للمجتمع،حيث إن الكشف عن الأطر الفكرية التي رافقت كل مرحلة من المراحل التي

---

(1) Andrew Webster : op - cit. p.p. 35 - 76.

(٢) مريم أحمد مصطفى عبدالحميد ، مرجع سبق ذكره ص ١٣٤.

(٣) محمد فايز أسعيد ، مرجع سبق ذكره ، ص ٤٥.

(4) Andrew Webster : OP. Cit. P. 40.

مربها المجتمع إنما تعمل على تقديم التفسير العلمي - غير المتحيز- للأساليب والاستراتيجيات التي ستستخدم بعد ذلك.إن الايديولوجيات المعروضة متعددة وكثيرة،ومن أهم التحديات التي تواجه المجتمع النامي يتمثل في صحة اختيار الايديولوجية المناسبة للأوضاع التاريخية الدينية للمجتمع ،فلقد شهد العالم الكثير من المعالجات والمحاولات لتنمية مجتمعات فشلت بسبب عدم التقييم السليم لوضع المجتمع والاختيار الصحيح للإستراتيجية التي تناسبه.

وفي رأي الباحثة أن تلك القضايا السابق عرضها تعد من أهم القضايا المطروحة بالنسبة للمجتمعات النامية . أما بالنسبة لمعوقات التنمية فلقد تناولها الكثير من الكتاب ووضعوا لها تصنيفات متعددة نوجزها في الآتي :

١ - صعوبة تحديد كل من المجتمع النامي والمجتمع المتقدم .
٢ - اختلاف محددات التخلف ومظاهره بين النظريات المختلفة .
٣ - تباين الآراء حول مفهوم التنمية .
٤ - تباين الآراء حول عمليات التنمية ومحكاتها .
٥ - عدم إمكانية وجود نموذج مثالي موحد لقياس المجتمعات وتصنيفها .

وترى الباحثة ان تحديد أسلوب التنمية لابد وان يجري في ضوء قيم المجتمع وأطره التاريخية ، وبالنسبة للمجتمع السعودي* فهو يأخذ بأسلوب التخطيط ويراعي عند تطبيقه له قيم المجتمع الإسلامية المنبثقة من الشريعة ، وبذلك تكون تلك القيم هي هذ الإطار العام التي تتحقق من خلاله التنمية .

---

* أنظر المبحث الرابع في هذا الفصل .

المبحث الرابع
استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية

إذا كانت معظم البلاد النامية تعاني من مظاهر مختلفة من التخلف الإقتصادي والاجتماعي والديمغرافي بدرجات متفاوته . فإن المملكة العربية السعودية كمجتمع نام قد تتمثل فيها مظاهر المجتمع النامي من خلال مجموعة من الظواهر مثل قلة القوى البشرية المدربة والاعتماد على عنصر واحد للدخل - وقد عملت الدولة في السنوات الأخيرة على تنويع مصادر الدخل - والحاجة إلى تطبيق وسائل التقدم التقني بالطريقة التي تتلاءم مع طبيعة المجتمع هنا ، والحاجة إلى وجود التجهيزات الأساسية Infra structure " رغم توفر الإمكانيات الاقتصادية وخلوها من المشكلة السكانية .

هذا ويمكن مناقشة استراتيجية التنمية في المملكة العربية السعودية من خلال مايلي :-

أولا : التخطيط التنموي في المملكة العربية السعودية :

يرتبط مفهوم التخطيط التنموي للمملكة العربية السعودية بتطور الموارد البترولية الذي اكتشف على نطاق واسع عام ١٩٣٧ وبدىء باستثماره بشكل فعال عام ١٩٤٨م حيث بلغت عائداته أنذاك ٦٠ مليون دولار (١) . ولذلك فهي تضع خططها لتستخدم هذا المورد بأحسن صورة ممكنة والذي يرى البعض بأنه " سيظل يشكل أهم عامل اقتصادي يؤثر على أوضاعها "(٢).

لقد كانت عائدات النفط في المرحلة الأولى من اكتشافه تكاد تكفي سد احتياجات النفقات العادية للدولة ، وعندما زادت هذه العائدات انتبه المسئولون في الدولة إلى ضرورة تخصيص جزء منها إلى العملية الإنمائية وتم تشكيل لجنة للتنمية عام ١٩٥٨م ، والتي إستعانت ببعض الخبرات الأجنبية من أجل تلمس الطريق لمعرفة السياسة الأفضل التي يمكن أن تنتهجها المملكة في حقل التنمية الإقتصادية بصورة خاصة ، وفي حقل الإقتصاد بصفة عامة واتسع دور الدولة ليتعدى إنشاء مصنع أو مشروع ، ليشمل أكثر من قطاع (٣).

---

(١) خطة التنمية الثالثة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٣.

(٢) خطة التنمية الرابعة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٠٥

(٣) أحمد عسه ، معجزة فوق الرمال ، بيروت ، المطابع الأهلية اللبنانية ، ط٣ ، ١٩٧٢، ص ٥٤٢.

وكان لزاماً عليها ضمان التنسيق والإنسجام بين مختلف القطاعات ، ولابد أيضاً من " تحليل شامل للإقتصاد الوطني الذي يراعى تأثير الإنفاق الحكومي في جميع القطاعات "(١).

ومن هنا برزت الحاجة إلى خطة للتنمية الشاملة تنسق بين مختلف القطاعات الإقتصادية وتؤمن الإنسجام والتزامن بين المشاريع الهيكلية والمشاريع الإنتاجية وتحدد دور القطاع العام ومجالات القطاع الخاص . ولقد أنشأت الدولة لهذا الغرض - مجلساً أعلى للتخطيط - في ٤ يناير ١٩٦١م وحددت مهمته بتخطيط وتنسيق الإنماء الإقتصادي بين مختلف الوزارات والمصالح والإشراف عليه ومتابعته (٢).

وفي عام ١٩٦٤م أصدر الملك فيصل - يرحمه الله - مرسوماً يقضي بتكوين هيئة فنية للتخطيط أوكل إليها وضع خطة للتنمية الإقتصادية والاشراف على تنفيذها . وكانت من أهم منجزات هذه الهيئة وضع تقرير تضمن تحليلا علميا للوضع الإقتصادي العام للمملكة مع دراسة مفصلة عن كل قطاع من قطاعات الدولة(٣).

وساعدت كل من هيئة M.I.T ومعهد ستانفورد للأبحاث ، والمجلس التكميلي لجامعة هارفرد The Stanford Research Institute of Supplement Council a Group of Harvard M.I.T. (٤).

في وضع خطة التنمية على أساس " الاستراتيجية المتوازنة " وقد أقر مجلس الوزراء عام ١٩٧٠م - ١٣٩٠هـ - أول خطة للتنمية للمجتمع السعودي بعدما وضعت سلفا الأهداف العامة التي كونت القاعدة الأساسية للتنمية الاقتصادية والإجتماعية.

وبدأت عملية التنمية في المملكة العربية السعودية تأخذ طريقها بواسطة خطط تستند على أهداف واستراتيجيات مرسومة من أجل رفع مستوى المعيشة مع تأمين متطلبات الأمن الوطني وتوفير الأستقرار الإقتصادي ، كل ذلك في إطار المحافظة على القيم الدينية والأخلاقية للمجتمع السعودي .

إن هذا المنهج في نظر البعض " هو نفسه يعتبر واقعاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، لأن المسلم بحكم عقيدته مدعو للأخذ بالعقلية التكنولوجية القائمة على

---

(١) نهاد الباشا - المجتمع الطموح ، بيروت ، الناشر غير مذكور، ١٩٨٥، ص ٢٠٧، عن:
W.Arthur Lewis, Principles of Economic Planning " London, Unwin University Books, 1969. P.1

(٢) أحمد عسه ، مرجع سبق ذكره، ص ٥٤٢ .

(٣) المرجع السابق، ص ص ٥٤٢ - ٥٤٣ .

(4) Aisha Almana : Op.cit : P. 85.

الإيمان بالعقل والتي هي منطلق لكل تنمية اقتصادية " (١).

ثانيا : خصائص التخطيط والتنمية في المملكة العربية السعودية :

أرتبطت التنمية الشاملة في المملكة بالأبعاد الرئيسية الثلاث التالية :

١ - البعدالنوعي : وهو الذي يحدد التغير المطلوب وحجمه في مختلف القطاعات الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والعمرانية والروحية .

٢ - البعد الزمني : وهو الذي يحدد الجدول الزمني لأحداث التغيير ، كأن يكون سريعاً أو بطيئاً ، قصيراً أو متوسطاً أو طويل الأمد .

٣ - البعد المكاني : وهو الذي يحدد مواقع التغير في حيز الدولة .

كما يتفق الكثيرون على أن التخطيط بكل مستوياته (محلي ، إقليمي ، وطني) إلتزم بالشقين العلاجي والإصلاحي لحل المشكلات القائمة وقت التخطيط ، مثل الهجرة ، الإسكان ... الخ من جهة ، كجهود علاجية ، والجهد الوقائي أو الإبداعي Creative الذي يهتم بايجاد الوسائل الملائمة لمنع استفحال المشكلات أو ظهورها وإلى تكوين أوضاع جديدة لتحقيق طموحات تنموية اضافية "(٢).

ويقوم الدور الأساسي للتخطيط الانمائي في المملكة على العمل على إيجاد الإطار التنظيمي والنظري لعملية التنمية الإقتصادية والإجتماعية . وتتمثل مهام التخطيط الرئيسية في تحديد أهداف كل بعد من أبعاد التنمية الثلاثة : البعد الاقتصادي والإجتماعي والتنظيمي ورسم الطرق الأكثر فعالية لتحقيقها "(٣) .

ويتوقف نجاح التخطيط على شمول الأهداف وتناسقها من ناحية ، وعلى الأولويات المحددة لكل خطة من الخطط المتتابعة من ناحية أخرى، كما يتوقف على التنظيم العملي لبرامج كل خطة من ناحية ثالثة (٤).

وبالرغم من أن المملكة العربية السعودية قد أنهت أربع خطط تنموية ، وبدأت بالخطة الخامسة ، إلا أن أهدافها البعيدة المدى لم تتغير في ملامحها العامة حيث إنها كلها تقوم على مبادىء رئيسية هي :

---

(١) نهاد ابراهيم الباشا ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٤.

(٢) خالد محمد العنقري ، أبعاد التنمية العمرانية الشاملة في المملكة العربية السعودية ، الكويت مجلة العلوم الإجتماعية مجلد ١٧ ، العدد ٣ ، خريف ١٩٨٩، ص ٢٥٣.

(٣) خطة التنمية الثالثة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣١ .

(٤) نهاد إبراهيم الباشا ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠٩ .

١ - الحفاظ على القيم الإسلامية : إن المنطلق الأساسي لعملية التنمية في المملكة العربية السعودية هو الدين الإسلامي الحنيف ، فهو الذي يوجه مسيرتها في مختلف المراحل ، كما أن العلاقة المميزة في مسيرة التنمية تتمثل في منهجها وأهدافها المادية والاجتماعية والتي تستند إلى القيم الاسلامية والتراث الثقافي للمجتمع السعودي " (١).

فالقيم الاسلامية هي المرتكز الأول الذي تعتمد عليه الدولة لتحكم إتجاه هذا التحول وتزيد سرعته ومداه . بحيث تنفصل عن الاقتباسات التكنولوجية المستوردة من الغرب " (٢) .

٢ - النمو المتوازن : تعتمد خطط التنمية على مبدأ النمو المتوازن بكل مافي هذا المفهوم من شمول (٣) . فالمملكة بلد شاسع تختلف مناطقه الجغرافية في مواردها الطبيعية وإمكانياتها الانمائية مما ينعكس على سكان هذه المناطق. وأول ما ارتكز عليه هذا التوازن هو أن تشمل منافع التنمية كافة المناطق وأن تصيب خيراتها مختلف فئات المواطنين ، كما يعتبر التوازن محركاً لكافة القطاعات الإنتاجية (زراعة ، صناعة) بشكل متوازن .

٣ - تأمين الرفاهية الإجتماعية : لقد قامت المملكة بإنشاء الكثير من المؤسسات وتقديم الخدمات بدون مقابل ، كل ذلك بهدف تحقيق رفاهية المواطن ، وتحقيق ذاتيته . فالإنسان هو هدف التنمية وهو أداتها ووسيلتها لتحقيق الأهداف. لذلك فإن تطوير الخدمات والمؤسسات " بما يكفل ضمان المستوى الأدنى من المعيشة الكريمة للفرد ، والمستوى فوق الحد الأدنى مكافأة له على جهوده وإنجازاته " هو ماتصبو إلى تحقيقه خطط التنمية .

٤ - الإلتزام بمبدأ الإقتصاد الحر : هو مبدأ تبنت نجاحاته وشرعيته حيث تولي الخطة أهمية كبرى للمبادرات الفردية والقطاع الخاص ، خاصة من بداية الخطة الثالثة ومايليها .

٥ - الإعتماد على النفط : لقد أكدت أكثر من خطة على ضرورة تخفيف الإعتماد على النفط لأسباب كثيرة منها :

---

(١) خطة التنمية الثالثة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣١.

(٢) نهاد إبراهيم الباشا ، مرجع سبق ذكره ، ص ٢٠٩.

(٣) خطة التنمية الثالثة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣١ .

(أ) تذبذب أسعار البترول مما يجعل الخطط تتسم بالحذر .

(ب) إن هيمنة إنتاج واحد على إقتصاد أي بلد إنما يعرضها للمخاطر.

(جـ) إن البترول هو ثروة قابلة للنضوب ، ومن هنا جاء إهتمام الدولة السعودية بضرورة التنمية الإقتصادية لتحويل تلك الثروة - القابلة للنضوب - إلى مشاريع إستثمارية منتجة ومتجددة تكفل للمواطن استمرار الرفاهية .

ثالثا : استراتيجيات التنمية في المملكة العربية السعودية :

لايمكن الزعم بأن خطط التنمية في المملكة قد انتهجت استراتيجية معينة من بين الاستراتيجيات التي سبق تنظيرها للمجتمع النامي منذ الخطة الأولى التي بدأت عام ١٣٩٠هـ - ١٣٩٥هـ .

فواقع المملكة - على النحو الذي سبق عرضه - بين الدول النامية هو واقع فريد ومتميز للعوامل السابق ذكرها .

ومن ثم فإن الباحثة ستشير إلى كل خطة حسب أهدافها وارتباطها بالدور الذي يمكن أن تلعبه المرأة في التنمية وذلك على النحو التالي :-

١ - خصائص خطة التنمية الأولى ١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ :

كانت خطة التنمية الأولى (١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ) بداية لتجربة التخطيط في المملكة العربية السعودية . ونظراً لما تحتاجه الخطط من بيانات في شتى المجالات بالإضافة إلى الدراسات المختلفة للمشروعات المزمع القيام بها لوضع أولويات لهذه المشروعات عند التنفيذ ، وحيث أن هذه المتطلبات لم تكن متوافرة بالقدر والنوعية اللازمين ، فقد ظهرت الخطة الأولى بصورتها البسيطة لتكون أساساً للإنطلاق إلى خطط أكثر شمولا وتفصيلا . كما أن الظروف المالية التي سادت وقت إعداد الخطة والتي اتسمت بوجود عقبات مالية شديدة حيث كان هناك عجز في ميزانية المدفوعات في السنتين السابقتين لإعدادها مع زيادة بسيطة في إيرادات النفط طوال ثلاث سنوات ، لذلك جاءت الخطة متسمة بالحذر والمرونة ." لتسمح بمزيد من التوسع حال زوال المعوقات المالية وهو ماتحقق بالفعل في عام ١٣٩٣هـ"(١).

وجاءت استراتيجية هذه الخطة مركزة على تنفيذالأهداف الأساسية التالية:

أ - زيادة معدل نمو الناتج المحلي .

---

(١) فايز إبراهيم الحبيب ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥٩.

ب - تنمية الموارد البشرية عن طريق التعليم والتدريب بحيث تساهم مساهمة فعالة في عملية التنمية . وهذا يشمل بالضرورة كلاً من الرجل والمرأة .

جـ - تنويع مصادر الدخل وتقليل الإعتماد على الزيت (١).

ويلاحظ على هذه الخطة تميزها بالموضوعية والمرونة ، واهتمامها بمحاولة التأثير على الظروف الإجتماعية التي قد تقف عقبة أمام المشاركة الفعالة في عملية التنمية .

٢ - <u>خصائص خطة التنمية الثانية ١٣٩٥هـ - ١٤٠٠هـ</u> :

بعد زوال الصعوبات المالية في منتصف الخطة الثانية ، أصبحت الموارد المالية لا تمثل صعوبة أمام عملية التنمية ، إلا أن هذا لاينفي ظهور مشكلات أخرى وصعوبات فرضت نفسها ، ومنها :-

أ - الحاجة الكبيرة إلى القوى البشرية اللازمة لتنفيذ برامج طموحة للتنمية.

ب - اختناقات ظهرت نتيجة قصور خدمات التجهيزات الأساسية .

جـ - التضخم الذي ظهر في نهاية الخطة الأولى .

لذلك وضعت الخطة الثانية للتنمية بشكل أكثر تفصيلاً وأكثر تجربة وطموحاً من الخطة الأولى ، ووضعت استراتيجيات تواجه هذه التحديات لتحقق الأهداف البعيدة المدى .

لذلك ركزت أهداف الخطة على الأمور التالية(٢):

أ - تنويع القاعدة الإقتصادية .

ب - السرعة في تنمية القوى البشرية في المملكة بزيادة عدد العاملين فيها ورفع الكفاية الإنتاجية عن طريق التعليم والتدريب ، مع الإشارة إلى أدوار تهيئة المرأة للعمل في مجالات تناسب طبيعة المرأة المسلمة .

جـ - زيادة الإهتمام من قبل الخطة بالإدارة الحكومية لزيادة قدرة فعاليتها وزيادة مرونتها عن طريق التوسع الكبير في المؤسسات الحكومية والقوى البشرية العاملة فيها .

د - توزيع الاستثمارات على قطاعات الاقتصاد المختلفة من صناعة وزراعة وتشجيع الاستثمارات الفردية في تلك المجالات بجانب الاهتمام بالتنمية الإجتماعية .

---

(١) خطة التنمية الأولى ، ١٣٩٠ - ١٣٩٥هـ ، <u>مرجع سبق ذكره</u> ، ص ٢٣.

(٢) خطة التنمية الثانية ، ١٣٩٥ - ١٤٠٠هـ ، <u>مرجع سبق ذكره</u> ، ص ص ١٠٠ - ١٠٢.

ويلاحظ - في عمومية عامة - أن الخطة اتبعت أسلوباً النمو المتوازن الذي يتمثل في تحقيق معدلات نمو مرتفعة في كل القطاعات بالرغم من الإختناقات في التجهيزات الأساسية .

٣ - خصائص خطة التنمية الثالثة ١٤٠٠-١٤٠٥هـ :

جابهت خطة التنمية الثالثة وضعاً اتسم بالخصائص التالية :

أ - توفير جزء كبير من خدمات التجهيزات الأساسية لتساعد في توسيع القدرة الإستيعابية للإقتصاد السعودي .

ب - حرية استقدام العمال الأجانب بلا قيود (١) .

جـ - التركيز في الخطط السابقة على تحقيق النمو في كل المجالات .

د - النقص الشديد في القوى العاملة الوطنية والذي يمثل عائقا للتنمية ولفترة طويلة .

ومن هذه المعطيات وضعت استراتيجية الخطة الثالثة لتكمل مسيرة التنمية وفي اتجاهات مختلفة لتلبي حاجة المرحلة الحالية وتعطي دفعة قوية نحو تحقيق الأهداف الطويلة المدى للتنمية الإقتصادية والإجتماعية .

وأهم هذه الإتجاهات التي سلكتها الخطة الثالثة مايلي :

١ - التأكيد على زيادة النمو في المجالات المختارة بدلا من التركيز على تحقيق معدلات نمو في القطاعات كما جاء في الخطتين السابقتين ، بهدف تنويع القاعدة الإقتصادية (وهو من الأهداف البعيدة المدى في سياسة المملكة). ويتم ذلك عن طريق توجيه نسبة كبيرة من الاستثمارات إلى قطاعات الإنتاج المباشر (صناعة،زراعة،تعدين) وتقليل نسبة الإستثمارات الموجهة للتجهيزات الأساسية .

٢ - ترشيد استخدام القوى العاملة الوافدة على شكل أفضل وليس التوسع فيها(٢).

٣ - التركيز على تنمية القوى البشرية السعودية - رجالاً ونساءً . وإعطائها الأولوية ضمن برامج التنمية .

٤ - التأكيد على أهمية زيادة وعي المواطن السعودي بالأهداف العامة للتنمية في المملكة - ولأول مرة تنص الخطة على ذلك - وذلك بغية مساهمتها مساهمة فعالة في تنفيذ الأهداف . إضافة إلى أن زيادة وعي المواطن السعودي ستساعد

---

(١) خطة التنمية الثالثة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٣٩.

(٢) المرجع السابق ، ص ٣٩ .

في تقبله للتغيرات الاقتصادية والإجتماعية التي قد تحدث نتيجة عملية التنمية. وذلك بدون حدوث ردود فعل قد تضر بمصلحة المجتمع وبمسيرة التنمية .

٤ - خصائص الخطة الرابعة ١٤٠٥/١٤١٠هـ

تميزت الخطة الرابعة باكتمال غالبية التجهيزات الأساسية للمملكة ، وبالتالي فقد عززت الخطة الرابعة محور التنوع الإقتصادي الذي اعتمدته الخطة الثالثة ، مع التركيز وبدرجة كبيرة ، على إعادة تركيب البنية الإقتصادية بحيث يؤدي القطاع الخاص دوراً ريادياً في عملية التنمية . لقد تم توجيه النفقات الحكومية نحو الاستثمارات في مجالات الصحة والتعليم والتدريب والخدمات الإجتماعية الأخرى اللازمة للتنمية الإجتماعية وتنمية الموارد البشرية . وهو ماأصبح يمثل الخط المحوري والرئيسي للخطة الرابعة . لذلك ركزت هذه الخطة على:

أ - تنويع الإقتصاد الوطني وتقليل الإعتماد على النفط الخام .

ب - رفع مستوى المعيشة وتحسين نوعية الحياة .

جـ - تنمية التجهيزات الأساسية الفيزيقية (الإتصالات ، النقل ، التحلية ، الكهرباء ..) .

د - تنمية الموارد البشرية .

٥ - خصائص الخطة الخامسة ١٤١٠ - ١٤١٥هـ :

لقد كان من أهداف الخطة الخامسة تحقيق التنمية المتوازنة اجتماعياً واقتصادياً مع تطوير الموارد البشرية وتنمية مناطق المملكة المختلفة والاستمرار في تشجيع مساهمة القطاع الخاص في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ويلاحظ أن الخطة الخامسة تقوم على أساس تعزيز الأهداف الرئيسية للخطط التنموية السابقة .

ويمثل التركيز الإستراتيجي لخطة التنمية الخامسة والخطط المستقبلية في التركيز على الإجراءات اللازمة لدفع عملية تنويع القاعدة الاقتصادية ، استهدافاً لتحقيق (اقتصاد متطور). وبما أن الموارد النفطية ستظل جزءاً حيوياً في الاقتصاد السعودي لفترة طويلة، فمن المستهدف استخدام النفط كعنصر فعّال في تحقيق النمو الصناعي المتنوع بدلا من استخدامه كسلعة وحيدة للتصدير . اضافة إلى ذلك النمو السريع لسكان المملكة الأمر الذي يقتضي إقامة اقتصاد ذي قاعدة متنوعة وقادرة على دعم وتعزيز مستوى المعيشة للسكان ، والذي يتوقع أن يزداد حجمهم باكثر من الضعف خلال السنوات العشرين القادمة . وعند ذلك ينبغي أن يحقق الإقتصاد الوطني مرحلة

متقدمة من التطور ليصبح في مصاف إقتصاد الدول المتقدمة إقتصادياً .

ويتوقع خلال الخطة الخمسية والخطط اللاحقة أن تتوسع عملية التكامل الإقتصادي مع دول مجلس التعاون لدول الخليج " حيث أخذت المملكة تعزز هذا التكامل بهدف تكوين السوق العربية المشتركة ".

وعموماً ، فإن الخطة الخامسة تركز على أولوية البعد الإقتصادي ، إضافة إلى أن مهام التخطيط سوف تركز بصورة متزايدة على المبادرات الجديدة للتنمية بعيدة المدى ، وهو ما يعطي الخطة الحالية (الخامسة) سمتها المميزة .حيث سيكون لها أفق استراتيجي ومفاهيم عامة مرتبطة إرتباطاً وثيقاً بخطط المستقبل أكثر من إرتباطها بالخطط السابقة والتي تعود لمرحلة مختلفة من مراحل التنمية السعودية(١).

ويتضح مما عرض سابقاً أن الوضع في المملكة العربية السعودية لم يقترن بنظرية محددة . وتعتقد الباحثة أن ذلك يعود إلى :

١ - تميز المملكة بخصائص معينة تجعل منها نمطاً فريداً بين الدول النامية التي درج على أنها تعاني أزمات إقتصادية وسكانية وهو ما لاوجود له في المملكة.

٢ - إن أغلب الدول النامية لاتملك وفرة في المواد الخام بينما تتميز المملكة بوفرتها.

٣ - إن المملكة تعتمد في سياستها على العقيدة الإسلامية ، مما جعل منها دولة متميزة لها خصائص فريدة .

وفي ضوء ماتقدم ، فإن ملامح وأبعاد التنمية في المملكة يمكن تلخيصها فيما يلي:-

١ - خطط التنمية ستظللها الشريعة الإسلامية دائماً .

٢ - تكامل التنمية الإجتماعية جنباً إلى جنب مع التنمية الإقتصادية .

٣ - تكثيف الجهد في تنمية الإنسان السعودي سواء كان رجلاً أم إمرأة ، فهو أداة التنمية ووسيلتها كما هو هدفها .

٤ - هناك معوقات للتنمية في المجتمع السعودي تتمثل في :

الاعتماد على العمالة الوافدة ، بعض الأعراف التي تعيق مسيرة التنمية ، قلة العمالة المدربة ، عوامل سلبية قد تؤثر على دور المرأة في المساهمة بفاعلية أكثر في عملية التنمية . وهذا ماسنتطرق إليه في الفصل الثالث.

---

(١) خطة التنمية الخامسة ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٤٨ - ٥١ .

الفصل الثالث
مفهوم المشاركة في طريقة تنظيم المجتمع والتنمية الإجتماعية

ويتضمن :

تمهيـــد :

المبحث الأول : التعريف بالمشاركة وخصائصها .

المبحث الثاني : المشاركة كمفهوم مهني في تنظيم المجتمع .

المبحث الثالث : المشاركة والتنمية .

المبحث الرابع : المداخل العلمية للمشاركة .. النماذج والاستراتيجيات

الخلاصـــــة

تمهيـــد :

المشاركة كمصطلح علمي يشير إلى أحد المفاهيم العلمية التي ارتبط بها العديد من العلوم والمهن الإنسانية في الحقبة الأخيرة باعتبارها عمليات مخططة ومقننة لضمان التفاعل الإيجابي الجماعي بين الناس أو المجتمع المحلي من خلال اخضاعهم لعمليات تأثيرية معينة في حدود المعطيات العلمية المتاحة . كما استخدم هذا المصطلح في المجتمعات الغربية لتدعيم الفكر الديموقراطي انطلاقاً من دستور (ماجناكارتا) في انجلترا ونظريات (جان جاك رسو J.J. Roso) في فرنسا عن العقد الاجتماعي .

ومع ظهور طريقة تنظيم المجتمع تحول مصطلح المشاركة إلى مفهوم أساسي في الطريقة مرادف لما جاء في الطرق الأخرى ، خدمة الفرد ، وخدمة الجماعة من حيث العمل مع العميل كفرد أو جماعة وليس العمل للعميل كفرد أو جماعة ، وهو بدوره تأكيد للنهج الديموقراطي للخدمة الإجتماعية كمهنة تهدف إلى مساعدة العميل ليساعد نفسه بنفسه وخاصة في المجتمع الديمقراطي .

وإذا كانت هذه الدراسة تعني بالتعرف على مدى مشاركة المرأة في التنمية فإن هذا الفصل سوف يتضمن أربعة مباحث يعنى الأول منها بتعريف المشاركة وخصائصها .

ويتناول المبحث الثاني مفهوم المشاركة في تنظيم المجتمع ، ويعالج المبحث الثالث علاقة المشاركة بالتنمية ويركز المبحث الرابع على المداخل العلمية للمشاركة .

المبحث الأول
التعريف بالمشاركة وخصائصها

إذا كانت هذه الدراسة قد تناولت في الفصل الأول منها عدة تعاريف للمشاركة كمفهوم تناوله العلماء من وجهات النظر المختلفة أمكن التوصل من خلالها إلى تعريف إجرائي مؤداه : أن المشاركة هي الإستجابة العملية للمرأة السعودية المتعلمة للإسهام في الجهود التنموية المرتبطة بالعمل في مجالات التنمية ، فإن هذا المبحث يلقي مزيداً من الضوء على مجموعة من المحددات التي تفسر المشاركة كمصطلح ومفهوم شائع في البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء .

هذا ويمكن طرح هذه المحددات على النحو التالي :-

أ - المشاركة عملية Process بمعنى أنها تهدف إلى تحويل أبناء المجتمع إلى عناصر إيجابية في الموقف الانمائي ،ومن رواد هذا الفكر روس Ross ، ووليم ايفان W.Evan ، حيث حدد ثلاثة أبعاد لها وهي:المشاركة في إتخاذ القرارات ، المشاركة في الأنشطة ، المشاركة في قيم التنمية (١).

ب - المشاركة هدف Goal في حد ذاتها، وخاصة في المجتمعات الحضريةالمتروبوليتان التي تشيع بينها العلاقات غير الشخصية إلى جانب تراخي ووهن العلاقات الأولية ليكون الهدف هو أن تعمل المشاركة على استعادة تلك الروابط لتحقيق الحياة الإنسانية المثمرة .

جـ - المشاركة وسيلة (٢) Mean لتحقيق أهداف معينة ، وفي هذا السياق فهي تقوم على مبدأين أساسيين، القيم الديمقراطية والتي تتطلب أقصى إسهام ممكن من أفراد المجتمع الذين سوف يتأثرون بتنفيذ وتحديد برامج وسياسات التنمية كقيمة فلسفية في ذاتها ، والثاني صحة المقولة الداعية إلى أن البرامج التي يشارك فيها الأفراد هي التي تتحقق ويتم تنفيذها بدرجة فعالة. كما يضيف البعض على كون المشاركة وسيلة بأنها تعمل على إيجاد التناسب بين البرامج والسياسات وإحتياجات الأفراد من خلال إعادة توزيع سلطة اتخاذ القرارات والموارد (٣).

---

(١) للمزيد من الاطلاع انظر المجادلة حول ذلك في :
William Evan "Dimensions of Participation in Voluntary Association in Social Froce" North Carolina University of Carolina - Vol. 36. ,1957, P.18

(2) J.F.Jones & R.S. Pandey (ed.) " OP, Cit., P.P. 160- 180.

(3) Jack Rothman Planning & Organization for Social Change OP. Cit., P.P. 281 - 316.

د - المشاركة أداة Tool بمعنى أنها إحدى الأساليب التي يستطيع بها المجتمع حث الأفراد للقيام بالمهام بشكل أفضل كما أنها أداة بواسطتها يستطيع الممارسون أن يغيروا على أساسها من مهامهم وبالتالي من مجتمعاتهم .

كما يذهب البعض إلى أن المشاركة يمكن أن تتخذ أساليب متباينة ، " من نقل المعلومات إلى إسداء النصيحة ، التشاور ، المساندة ، التأييد ، تعريف المشكلة ، تحديد الهدف ، التخطيط ، التنمية السياسية والبرامج "(١).

كما يمكن أن تتمثل " في التنمية المساعدة الذاتية في تنظيمات مؤسسية معينة مثل مجالس القرى ، التعاونيات ، تمثيل العمال وغيرهم في الإدارات الديمقراطية السياسية والإجتماعية "(٢).

هذا ولقد أشارت دراسة ولش وورلند Walsh & Warland " ١٩٨٣" إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على المشاركة لدى الأفراد منها : الحماس ،الدخل ، التعليم ، الحالة الإجتماعية ، العمر ، الملكية (٣) . وهذه كلها تجعل إستجابات الأفراد تختلف حسب عوامل متعددة منها ماهو نفسي ، سمات الأفراد ، قدراتهم العقلية والشخصية ، ومنها ماهو اجتماعي ، ظروف التنشئة الاجتماعية والبيئية ، ومنها ماهو اقتصادي وسياسي وتربوي ... الخ .

وأن نجاح أو فشل المشاركة يعود على أنها محصلة هذه العوامل مجتمعة .

ومن خلال ماسبق عرضه من آراء يمكن القول أن للمشاركة سمات وخصائص أهمها :

- انها إما هدف أو وسيلة أو أداة .
- أنها عمليات أو جهود .
- أنها مخططة أو تلقائية .
- انها أكثر إستخداما مع الجماعات .
- أنها تحقق أهدافا تخدم الأهداف الرئيسية للمهنة التي تتبناها .
- انها مرتبطة بالمهن الإنسانية .

وتأسيساً على ذلك فإنه يمكن حصر أهدافها فيما يلي :-

---

(1) Ralph M.Kiramer & Harry Specht (ed.) . Reading in Community Organization Practice, 3rd Englewood Califf : Prentice Hall, U.S.A. , 1983, P.125.

(2) Nancy Runkle Hooyman (In) . F. Jones & R. Spandey (ed.), Op. Cit., P. 113.

(3) Irving A. Spergel : Encyclopedia of Social Work : N.Y;,N.A.S.W. 1987., p.p. 304 - 305.

١ - **انها عملية تربوية وتعليمية Educational Process**

فقد ينظر إليها على أنها نوع من التدريب الشعبي لحل مشكلات المجتمع على أسس ديمقراطية وأساليب التعاون فيكون " الوصول إلى أهداف التخطيط هو هدف ثانوي "(١) ويرى ادموند بيركس Edmond Burks أن المشاركة تهدف إلى تنمية القدرة الذاتية لدى الأفراد لحل مشكلاتهم أولاً ثم للوصول إلى الأهداف المخطط لها ثانيا(٢).

٢ - **انها عملية علاجية Therapy Process**

حيث أنها اسلوب لعلاج الباثولوجيا الإجتماعية المقترنة سواءاً بالفرد أو بالمجتمع إنحرفاً ، ويتمثل في التفكك الشخصي للفرد أم صراعاً في امتثال الفرد للمعايير أو في إنعدام تلك المعايير Anomie.

٣ - **انها اداة للصحة النفسية**

" فعملية النمو النفسي والإجتماعي السليمة لايمكن أن تتم بمعزل عن الديمقراطية بوصفها الأسلوب الأمثل لدعم قيم الإنتماء والعدالة في المجتمع"(٣).

٤ - **انها عملية ديمقراطية Democratic Process**

حيث يعتبرها جاك روثمان Jack Rothman وسيلة للتعبير عن ممارسة الديمقراطية. كما أنها ضمان لمساندة أفراد المجتمع لمشروعات التنمية والمساهمة فيها(٤) ويذهب سبرجل Spergel إلى أن الزيادة في معدل المشاركة في المجتمع تعني زيادة في معدل الديموقراطية ، ومن هنا كانت المشاركة السياسية هي مجال إهتمام الكثير من الدراسين والباحثين " لما تمثله المشاركة من إرتباط إيجابي بين درجة التأثير في السياسة وأدوار واضعيها(٥) ومن أولئك نيّ وفيربا Nie's & Verba (١٩٧٢) حيث وضعا نموذجا من خلاله يمكن التنبؤ بالمشاركة وزيادتها بشكل أكبر خصوصاً في المجتمعات الكبيرة المعقدة (٦).

٥ - **إنها عملية نمو إجتماعي Social Development Process:**

وذلك لتاكيدها صفة الانتماء والاحساس بالمسئولية الإجتماعية وإيجاد علاقات

---

(1) Edmund M. Burke (in) Ralph Kramer & H. Specht, Op. Cit., P.117.
(2) Ibid P.117.
(3) F. Grosser (in) Carel B. Geman (ed) " Social Work Practice " N.Y. : Columbia University Press, 1979.p. 85.
(4) Jack Rothman .Planning & Organization for Social Work Op. Cit., P.P. 281 - 316.
(5) Irving Spergel " Community Development " (in) Encyclopedia of Social work (1987) P.303.
(6) Ibid : P 312.

إجتماعيــة تجعـل الأفراد أكثر تقارباً ببعضهم وتوفر لهم الاحتياجات المتعددة.

ويرى آرثــر هيلمان Arthur Hillman أن ذلـك يتمثل في الرغبــة الفطرية للفرد في الحصول على المكانة الاجتماعيــة والحاجة إلى الإتصال في مجال العمل والحياة المهنية (١).

٦ - **إنها عملية إجتماعية** Social Process :

ويتمثل ذلك في مشاركةالأفراد في علاقات إجتماعية في مختلف التنظيمات وخاصة تلك التي ينصب دورها على النشاط المجتمعي المحلي أو المشروعات المحلية(٢). هي بذلك ظاهرة اجتماعيــة تخضع لظروف وعوامل متعددة اقتصادية وسياسية واجتماعية وتربوية ... الخ ، كما ذهب البعض إلى وصف المشاركة بأنها العملية التي يتم من خلالها قيام الإنسان بدوره في الحياة .

٧ - **إنها عملية سياسية** Political Process

حيث عبر كل من موريس ، ادلمان Morris & Adelman " أنها أحد العناصر الأساسية للتنمية التي يعتمد عليها السياسيون للتنمية ، وتتضمن هذه العملية عدة متغيرات ، درجة المشاركة ، نوعية المشاركة ، حجم المشاركة ونوعية الموضوعات المطالب بها وقت المشاركة .... " (٣).

ويضيف البعض أن المشاركة بهذا المعنى تبين درجة انتماء الفرد لقضايا المجتمع وفي نفس الوقت تبين مدى إحترام الساسة للفكرالشعبي ومدى تقديرهم له.

٨ - **إنها تعمل على إعادة توزيع مراكز القوة** (السلطة) في المجتمع ، وتنبثق هذه الخاصية مما افترضه النسكي Alinsky من أن هناك فئة محرومة من السكان تكون بحاجة إلى تنظيم وإتحاد مع الأخرين للمطالبة بمزيد من العدالة الاجتماعيــة وإعادة توزيع الطاقات وإتخاذ القرارات الجديدة والمساهمة في تعديل السياسة العامة (٤) هذا وقد صاغ جاك روثمان Jack Rothman من تلك النظرية نموذجاً أسماه (العمل الاجتماعي)Social Action إلى جانب نموذجي تنمية المجتمع المحلي والتخطيط الإجتماعي وأن أدوار الممارس في نموذج - العمل الإجتماعي - تتمثل في المدافع Advocate والمنشط Activist ويضيف كروسر Grosser بأن (المدافــع) يعتبر طرفــا Partisanفي الصــراع الاجتماعي وتكون

(1) Arthur Hillman " Community Organization & Planning " , N.Y.,Macmillan Press, 1950, P.199.

(٢) محمد عاطف غيث - قاموس علم الاجتماع - مرجع سبق ذكره ، ص ٣١٧.

(3) Adelman & C.T. Morris " Society , Politics and Economic Development" Balimore ; The Johns Hopking Press, 1967, P.P. 40 - 42.

(4) Jack Rothman et.al. " Strategies of Community Organization Practice" Op. cit, p.p. 22-39.

خبرته تحت تصرف العملاء أصحاب المصلحة ، وهذا ما حدا بكل من جاك روثمان J.Rothman وايروين ايبستين Irwin Epstein أن يربطا بين المشاركة والشعور بالحرمان ، أي أنهما يعتقدان بأن هناك علاقة طردية بين الشعور بالحرمان والمشاركة الفعالة (١).

٩ - إن أهدافها مرتبطة باستراتيجيات متعددة :

أي أن مسارها يتوقف على نوعية الاستراتيجية التي يتبناها المجتمع والتي أفرزت بدورها عدة استراتيجيات للمشاركة مثل استراتيجية التعليم العلاجية ، استرتيجية تغير السلوك ، أستراتيجية إستكمال العاملين ، إستراتيجية التعزيز والتعاون ، إستراتيجية السلطة (قوة المجتمع)(٢) إضافة إلى ذلك فإن مشاركة المواطنين ذاتهم تعتبر في ذاتها إستراتيجية لتنمية المجتمع .

وترى الباحثة أن الاسلام قد سبق بقرون تلك الآراء والاستراتيجيات من حيث أنه أرسى القواعد الأساسية للمشاركة كمفهوم يدخل حياة الناس ويتمثل في سلوكياتهم وتصرفاتهم ومعاملاتهم .

وترتبط المشاركة بالدين الإسلامي الحنيف إرتباطاً مباشراً وواضحاً، حيث أن الفرد المسلم تترتب عليه مسئولية إجتماعية لأنه دخل " جماعة المؤمنين " ليصبح عضواً نافعاً فيها ، وجزءاً من كليتها ، يتحقق وجوده بوجودها ، لايعرف السلبية، ولا التواكل ، ولايكون عبئاً عليها .. ومن أهم مظاهر ذلك ، وصف المؤمنين بالإيمان ، والمطالبة بالتكاليف الجماعية وتفضيلها على الفردية والحث على المشورة في الأمور العامة " أي إستطلاع رأى الأمة أو من ينوب عنها في الأمور العامة المتعلقة بها(٣)" والتكافل الاجتماعي حيث يكون الأفراد متفاعلين في نشاطات مشتركة لكي يحققوا أهدافاً بعينها " (٤) ، وحيث تكون مسئولياتهم عن بعضهم متبادلة - سواء كان تكافل مادياً أو معنوياً - فيتشمل ذلك في طرق كل سبل الخير " وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ " (٥)، وفي البذل والعطاء " ٱلَّذِينَ يُنفِقُونَ أَمْوَٰلَهُمْ فِي سَبِيلِ ٱللَّهِ ثُمَّ لَا يُتْبِعُونَ مَآ أَنفَقُوا۟ مَنًّا وَلَآ أَذًى لَّهُمْ أَجْرُهُمْ عِندَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا

---

(1) Jack Rothman & Irwin Epstein " Social Planning and Community Organization" In Encyclopedia of Social Work,17 th ed. N.Y. و N.A.S.W., 1977. P.P. 1358-9.

(2) Ralph Kramer & Harry Specht " Reading in Community Organization " OP. Cit P.P. 92 - 125.

(٣) عبدالحميد الانصاري ، مرجع سبق ذكره - ص ٤

(٤) عبدالهادي الجوهري ، دراسات في التنمية الاجتماعية مدخل اسلامي - القاهرة - نهضة الشرق - ١٩٨٦، ص ٢١٢

(٥) القرآن الكريم - سورة المائدة ، آية ٢

هُمْ يَحْزَنُونَ ﴾ (١) . " المؤمن للمؤمن كاليدين تغسل إحداهما الأخرى"(٢) ، والتناصح هو نوع من التكافل المعنوي " الدين النصيحه" ، والتطوع والجهاد في سبيل الله وهو أعلى مراتب الإيمان .

وهكذا نرى أن الإسلام يدفع بأفراد المجتمع للمشاركة لربط مصالحهم الخاصة بمصالح المجتمع أو الأمة أو المصلحة العامة . وفي بعض الأحيان تقدم المصلحة العامة على الخاصة . إن الإسلام قد حث على العمل الصالح ، وعلى تأدية حق الغير فرداً وجماعة، ومجتمعاً ، داعياً إلى التطوع والجهاد أحياناً ، وإلى النصح والإرشاد أحياناً، والتعاون والتضامن والتكافل أحياناً أخرى ، وهذه كلها تمثل أساليب للمشاركة في خدمة المجتمع .

---

(١) القرآن الكريم - سورة البقرة، آية ٢٦٢.

(٢) صحيح البخاري

المبحث الثاني
المشاركة كمفهوم مهني في تنظيم المجتمع

من التعاريف الشائعة لطريقة تنظيم المجتمع " أنها العملية التي يتمكن بها المجتمع من تحديد احتياجاته وأهدافه وترتيب هذه الإحتياجات والأهداف تبعا لأهميتها، وإذكاء الرغبة والشعور بالقدرة على مقابلة تلك الاحتياجات ثم القيام بعمل بشأنها مما يؤدي ذلك إلى نمو روح التعاون والتضامن في المجتمع " (١).

وعلى ذلك فإن طريقة تنظيم المجتمع لاتعني بتقديم خدمات مباشرة إلى الأفراد والجماعات بقدر ماتعني اكتسابهم القدرة Capacity على توفيرها لأنفسهم وبأنفسهم ، وإذا كان مفهوم القدرة هنا يعني : "استطاعة التأقلم بنجاح مع المشاكل بأنواعها وتعقيداتها فإن البعض يعرف طريقة تنظيم المجتمع بأنها العملية التي تتمثل فيها مساعدة الناس على مواجهة إحساسهم بعدم القدرة " (٢) . وتكون التنمية هنا جهوداً يبذلها المنظم الاجتماعي لإحداث تغيير مقصود ومرغوب من خلال تدعيم أو تقوية الوظيفة الإجتماعية للجماعات والمنظمات الموجودة .

وإذ تحقق الطريقة أهدافها من خلال مفاهيم Concepts تجريدية واجرائية، فقد شاع مفهوم " المشاركة " كأحد المفاهيم الرئيسية لتحقيق أهدافها وخاصة في المجتمعات الديمقراطية . ويتفق ذلك مع ماأشارت إليه كتابات كلاً من : روس Ross وليندمان Lendman المستقاة من خبرات ممارسة طريقة تنظيم المجتمع في خطوات تهدف إلى دعم المشاركة والتكامل بين جماعات المجتمع .

ويذهب كل من جورين وبرلمان Gurin & Perlman إلى" أن قياس نجاح المنظمات إنما يعتمد على عدد المشاركين في أنشطتها وعدد من يتولى التصدي للمشاركة من قبل المجتمع في تنفيذ برامجها أو الاستفادة منها " (٣) بل انطلقت من هذا المفهوم نماذج علمية علاجية عرفت باستراتيجيات ونماذج لها قدرمن الاستقلالية ســـــوف نعرض لها في المبحث الرابع من هذا الفصل .

ووصولا إلى تأكيد دور المشاركة في تحقيق تنظيم المجتمع المحلي فقد أجريت عدة دراسات علمية للكشف عن أهميتها وخصائصها والشروط التي يجب أن تخضع لها. فقد كشفت دراسة روس Ross عن بعض العوامل التي لها دور في إقبال المواطنين أو عدم اقبالهم على المشاركة، والتي منها " كلما طال بقاء الفرد في المجتمع كلما كثر

---

(1) Marry Ross " Community Organization . Theory Principles " N.Y. Harber and Brother's P.39 .
(2) Harbert J. Rubin & Irene Rubin " Community Organization & Development ", (U.S.A.:, Merrill Pub., Com., 1986 , P.P. 6 - 26.
(3) Robert Perlman & Arold Gurin " Community Organization & Social Plannig" Op.Cit. P.P. 86 - 92.

اهتمامه بالمشاركة «في هذا المجتمع " وكذلك " إذا لاقى الفرد التقدير نظير مشاركته فسوف يهتم بزيادة المشاركة "(١) أما بيرلمان وجورين Perlman & Gurinفقد كشفت دراستهما أن المشاركة مرتبطة بالطبقة أو المكانة الاجتماعية (٢) ، وقد ذكر كل من "بويد ومورجان " أنه كلما زاد تعليم ربات البيوت ، ازدادت مشاركتهن (٣)، ولم تشر دراسة ميلبروث وجول Milbroth & Goel (١٩٨١) إلى إرتباط المشاركة بالمكانات الاجتماعية والاقتصادية فحسب ، بل أشارت أيضاً إلى ارتباطها بسلوك وأصوات المحافظين ، كما اقترحت دراسة وندرزمان Wandersman (١٩٨١) بعض القيم التي تزيد من المشاركة والتي تتضمن مدى قدرة البيئة على إشباع الاحتياجات وتوافر الاتجاهات الأكثر إيجابية نحو الدولة وزيادة الإحساس بالضبط نحو المحيط الاجتماعي والسياسي مع رفض واع للعزلة وتزايد تأصيل العلاقات الإجتماعية مثل علاقات الجيرة ... الخ (٤).

وأضافت دراسة أجريت في جمهورية مصر العربية أن الزيادة في المشاركة تكون أوضح في المشروعات التي تتصل باشباع احتياجات أساسية لدى المواطن أكثر من التي تتصل باشباع إحتياجات ثانوية (٥). كما كشفت دراسة أخرى بأن مشاركة المواطنين تزداد أكثر عندما يكون لهم دور في اقتراح المشروعات لتكون المشاركة هي التعبير الحقيقي عن إحتياجاتهم ، إضافة إلى ما تهدف إليه المشاركة في زيادة خبرة الأفراد والإسهام في نضجهم (٦) . وقد أشارت نتائج إحدى الدراسات الأخرى إلى أهمية العلاقة بين الانتماء والمشاركة ، وأوضحت أن الانتماء يحتوي على عدة وجوه للمشاركة، منها المشاركة في الحياة الإجتماعية والمشاركة التطوعية في مشروعات التنمية ...(٧) بينما تربطها نتائج دراسة أخرى بتغير مكانات الفرد سواء كان رجلاً أم إمرأة في عملية إتخاذ القرارات ،التي تؤثر في إتجاهات الأفراد من الإهتمام بالمصلحة الفردية إلى الإهتمام بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية الأمر الذي يؤدي إلى إيجاد وعي اجتماعي بين الأفراد بأمور مجتمعهم إلى جانب وعيهم بأمورهم الشخصية(٨).

---

(١) وفاء هانم الصادي - عوائق مشاركة سكان المجتمعات المستحدثة الحضرية للتنمية في مجتمعاتهم " رسالة دكتوراه ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الإجتماعية ، ١٩٨١م .

(2) Robert Perlman & A. Gurin., OP. Cit P.P. 95 - 96.

(3) H anna Papanek : (in) Irene Tinker & Michele Bo Bramsen, Women at Work. Geneva International Labour Office, M.2., 1984 . P. 54.

(4) Irving A. Spergel " Community Development " in Encyclopedia of Social work, Op. Cit., P. 305.

(٥) ليلى محمد سليمان ، جهود التنمية الريفية وفعاليتها في تنشيط مشاركة المواطنين ، رسالة دكتوراه ،جامعة حلوان ، كلية الخدمة الإجتماعية ، ١٩٨٠م.

(٦) عبدالحليم رضا عبدالعال ، استثارة المجتمع للمشاركة في تنمية المناطق الحضرية المتخلفة ، مرجع سبق ذكره .

(٧) محمد عبدالحي نوح ، تصميم واختبار مقياس لتحديد مدى انتماء السكان لمجتمعاتهم ، رسالة دكتوراه ، القاهرة، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الإجتماعية ، القاهرة، ١٩٨٠م.

(٨) سهير لطفي - دراسة سوسيولوجية لدور المرأة في عملية التحديث في العالم العربي ، مجلة شئون عربية ، تموز / يوليو ، عدد ٥ ، ص ١٤٢.

ويرى هايدن روبرتس Hayden Roberts " أن المشاركة تتفرع عنها قضايا متنوعة ، مثل كيفية تعبئة الجماهير وحفز المبادرات الواعية الخلاقة ومدى التمسك بالقيم النابعة من قرارات المجتمع واستخدامها في التمهيد لتقبل ماهو جديد ودعمه واستيعابه"(١).

ومن ثم فإن طريقة تنظيم المجتمع لاتنظرإلى المشاركة على كونها أحدالمفاهيم أو المبادىء الأساسية لها فقط ، بل على اعتبار أنها توظيف للموارد البشرية كعنصر جوهرى من عناصر الموارد المحلية .

وتذهب نانسي هويمان Nancy R. Hooy man إلى القول بأن"تنظيم المجتمع هو أداة لمشاركة الأفراد، ولايمكن فصلهما عن بعض ، فالمشاركة هي السمة التي تجعل تنظيم المجتمع عملية ديناميكية ، وهي إذ تقوم بالتوعية نحو احتياجات الأفراد وإيجاد الشعور الإجتماعي وتنمية قدراتهم تحد من الإعتماد على المهتمين الذين لايمكن أن يتعاملوا إلامع ظواهر المشكلة فقط (٢).

وفي ضوء ماتقدم يمكن للباحثة أن تحدد أهم الضوابط التي يتطلبها تحقيق المشاركة لأهدافها في مجتمع نام كمجتمع المملكة العربية السعودية والذي تمارس فيه مهنة الخدمة الاجتماعية حديثاً في الآتي :

(أ) تحقيق المجتمع لمستويات مقبولة من الوعي والإدراك العام لأهمية المشاركة.

(ب) أن يتمثل " الانتماء المجتمعي " في جميع أنشطة المواطن .

(جـ) أن يتوافر الاحساس المرهف بالمسئولية الاجتماعية .

(د) توفير الامكانات والفرص للمشاركة .

(هـ) ألا تقف المعطيات الثقافية عائقاً أمام المشاركة .

ولاشك في أن المجتمعات النامية قد تفتقد عنصراً أو أكثر من هذه العناصر والتي بدونها لاتحقق المشاركة دورها المنشود ، وفي هذه الحالة فإن على المنظم الاجتماعي أن يستحدث استراتيجيات وأساليب تناسب الواقع الاجتماعي .

وإذا كانت هناك بعض الاستراتيجيات والنماذج المختلفة للمشاركة سواء في عملية تنظيم المجتمع أو التنمية ، فإن الباحثة سوف تعرض لها في إيجاز مع قدر من التحليل والتقييم لمعرفة مدى توافقها مع خصائص المجتمعات النامية .

---

(1) Hayden Roberts . OP. cit., P, 158

(2) Nancy Runkle Hooyman:. Citizen Participation Strategies. (Jones, Roma Pandey) Op. Cit, P.114.

المبحث الثالث
المشاركة والتنمية

يذكر البعض أن المشاركة ماهي إلا عملية تنموية لاتهدف إلى حل المشكلات فقط بل أيضاً إلى تغيير الفرد ليكون أكثر إيجابية وأكثر قدرة على التعاون مع جماعات المجتمع . ويرى ساندرز Sanders أن التغيير إنما يحدث على شكل سلسلة من المراحل الموجهة بصفة أساسية نحو رفع مستوى قدرة المجتمع على تقرير مصيره والتحكم في مجريات شئونه الخاصة بنفسه وبحرية تامة بحيث تتوحد جهود أفراده ويصبحون قادرين على تحديد احتياجاتهم الملحة وعلى تصميم الخطط الكفيلة باشباع هذه الاحتياجات وأن يثبتوا كفاءة عملية لتنفيذ هذه الخطط (١).

والتنمية كمفهوم يعني إحداث التغيير المقصود والمستهدف والمرغوب فيه والذي تربطه بالمشاركة علاقة هامة تتمثل في ضرورة توفر عناصر الشمول والتعدد والتعايش والوحدة بين التنوع والاختلاف لخدمة مصالح المجتمع .

وإذا كانت التنمية تعرف " بأنها التنظيم المتسلسل من الأحداث والإجراءات الموجهة نحو أهداف معينة صممت أو أعدت للحصول على نتيجة معينة أو نهاية معينة أو ظروف معينة أو حالة معينة" (٢) ، فإن ذلك يعني أنها تتضمن - ومن منظور المشاركة - " مجموعة من العمليات تسعى لإيجاد حلول لمشكلة مايواجهها أفراد مجتمع معين عن طريق تحديد نوعها والتخطيط لمواجهتها وتنفيذ الخطة ومتابعتها وتقويم ماتم عمله في ضوء المستهدف منه وعادة مايوزع العمل في هذه العمليات على المهتمين بهذه المشكلة والذين يتعاونون فيما بينهم كل حسب خبرته وامكانياته أو الدور الذي وضع لـه " (٣).

" فعملية التغيير المنشود لايمكن أن تنجح إلا إذا كانت عن رغبة واقتناع وبإرادة الذين يحدثونها أو يتأثرون بها ، وهذه تمثل قيمة أساسية لممارسة الديمقراطية السياسية والاجتماعية "(٤) . ويضيف أخرون أن " عملية التغير تلك لا بد لها من أداة

---

(1) T. Sanders Irwin - The Concept of Commuity Development . In Lee. J. Gary " Community Development as a process " Columbia : Missouri Press, 1970, P.19.

(2) Allen Pincus & Ann Minaham " Social work Practice , U.S.A., : F.E. Peacock Pub., inc., 1973 . P. 86

(٣) رشاد عبداللطيف ، دور الخدمة الإجتماعية في تنمية الحرفيين ، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٣، ص ٧٥

(٤) عبدالهادي الجوهري ،المشاركة الشعبية،مجلة تنمية المجتمع ، العدد الرابع ، القاهرة، ١٩٧٧، ص ص ٤٥-٨٥.

تعمل على تغيير إتجاهات المواطنين وتشجيعهم على تقبل الأفكار الجديدة واكتسابهم لخبرات نافعة ومهارات علمية ، إن تلك الأداة هي المشاركة التي تتمثل في زيادة قدرة المواطن على استخدام نشاطه ونفوذه في العمل الذي يجد فيه الإهتمام الذاتي سواء كان - اسكاناً ، صحة ، رعاية مسنين . ومجالات التنمية الاقتصادية أو غيرها " (١) ، إن ذلك سيجعله يساهم في شيء ساعد هو نفسه في معرفته ، مما يدفعه نحو التغير الإجتماعي المطلوب .

ويرى بيرك Burke أن المشاركة ذاتها هي قضية يثار من خلالها عدة تساؤلات منها: ما طبيعة المشاركة ؟ ما الدور الذي يمكن أن يؤديه المشاركون والذي يخدمون به مجتمعهم ؟ وهل هي عملية اتخاذ القرارات في التخطيط مع المشاركين ؟ (٢).

كما يذهب البعض إلى جعل المشاركة جزءاً من فلسفة التعليم ، حيث يعتبر البشر هم صناع التنمية وفي نفس الوقت هم غاياتها وهدفها ، واشراك المواطنين في حل مشكلاتهم أو مشكلات مجتمعهم يساهم في إيجاد التعاون البناء بينهم في سبيل الصالح العام ، فنتيجة قدرة المجتمع ككل على تحمل المسئوليات تدريجيا وعدم الاعتماد الكلي على المصادر الخارجية تخلص هذه المجتمعات من السلبية التي تعاني منها كثير من المجتمعات النامية ، وهذه لايمكن علاجها بتقديم مشروعات إصلاحية معدة للتنفيذ ، إذ لابد أن يصاحب ذلك إعداد المواطنين للشعور بالمسئولية تجاه المجتمع والمساهمة الإيجابية التي ترتبط بهذه المسئولية(٣).

وفي ضوء ماتقدم يمكن استخلاص :-

١ - أن المشاركة في التنمية هي حق ديمقراطي .

٢ - أن العدالة الاجتماعية تطلب عندما يكون الجميع قادرين على التعبير عن آرائهم وأهتماماتهم ، لذلك تعتبر المشاركة المعبر الحقيقي عن تلك الآراء والاهتمامات والاحتياجات .

٣ - تهدف المشاركة إلى زيادة خبرات ونضج المشاركين في عملياتها .

٤ - ترجع أهمية المشاركة إلى إشتراك الأفراد في توفيرالخدمات التي يحتاجونها، وتعمل على زيادة الاشباعات المرتبطة بالبيئة ، كما تزيد من الاتجاهات الإيجابية نحو الدولة .

٥ - من خلال المشاركة يلعب الأفراد أدواراً في الحياة السياسية والإجتماعية في مجتمعهم .

---

(1) Nancy Runkle Hooyman : Op Cit., P. 113.

(2) Ralph M.Kramer & Harry Specht. OP - Cit. , P.P. 105 - 127.

(٣) الفاروق زكي يونس ، الخدمة الإجتماعية والتغير الإجتماعي ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٨ ، ص ص ١٧٨ -١٧٩.

٦ - للمشاركة أهمية عند تقديم الخدمات ووضع السياسات الاجتماعية وتحديد أهداف التغير .

٧ - المشاركة جزء من فلسفة التعليم والتدريب .

٨ - المشاركة هي أحد العوامل لدفع الأفراد للإقتناع بهدف التغيير الذي يسعون إلى تحقيقه .

٩ - المشاركة هي أحد مظاهر الإنتماء نحو المجتمع الذي نعيش فيه .

١٠- المشاركة سواء كانت هدفاً للتنمية أو وسيلة أو أداة أو كل ذلك إنما تعتبر مظهراً من مظاهر زيادة فاعلية التنمية ، وهي جزء مكمل لها ولا انفصام بينهما.

وتتخذ المشاركة صوراً متعددة في مراحل التنمية المختلفة نذكرها فيما يلي :

(أ) مشاركة في جميع مراحل التنمية وتتمثل في المظاهر التالية :

- التمثيل في السلطات المحلية .
- التمثيل في المنظمات الإجتماعية .
- التمثيل في إدارة عمليات تقديم الخدمات وتوزيعها .

(ب) المشاركة في إحدى مراحل التنمية وتتمثل في :-

- لقاءات استطلاعية .
- إجتماعات محددة أهدافها .
- إجتماعات موسعة للحالة المختلفة .

كما تتخذ المشاركة صوراً أخرى مثل :-

(أ) مشاركة نظامية : ونعني بها مشاركة الأفراد المقننة في الأنشطة التنموية والمؤسسات المختلفة ومجالات العمل المتعددة ويمكن قياس هذه المشاركة عن طريق العضوية الدائمة والمساهمة في رأس المال أو مقدار الانتفاع من الخدمات أو تولي وظيفة محددة بوقت معين وبرنامج محدد .

(ب) مشاركة غير نظامية : وهي المشاركة التي تتم عفويا أو مؤقتاً بين الأفراد وبعضهم وهي ليست مقننة أو دائمة ، وغير محددة ببرنامج معين أو محدد، بل تخضع لنمط العلاقات الاجتماعية المتبادلة التي تنشأ بين الأفراد في العائلة الكبيرة الممتدة أو علاقات الصداقة والجوار ويمكن قياس هذا النمط من العلاقات بعدد الاتصالات والزيارات التي تتم بين الأفراد وخلال فترة زمنية محددة أو في مناسبات .

وتواجه المشاركة صعوبات أو معوقات تؤثر عليها بطريقة سلبية وقد تناولها الكثير من الباحثين واضعين لها تصنيفات متعددة أهمها :(١).

---

(١) التزمت الباحثة بالتصنيف الوارد في : Nancy Runklle Hooyman, Op. cit, p.p.117- 127.

أولا : معوقات داخلية :

وهي التي تظهرفي الجماعات ذات الدخل المحدود كما تظهر في معتقداتهم وفي قلة الموارد المتاحة لديهم للمشاركة وتقسمها نانسي رنكل Runkle إلى :

١ -النسق العقائدي Believe System والذي يوضح كيف ينظر الناس إلى ظروف حياتهم والطريقة التي يعرفون فيها "المشكلة" مما يؤثر بالتالي على قناعتهم بالمشاركة .

٢ -نقص الكفاءة Non Effieciency وهذه تشمل عجز الأفراد عن الإسهام الفعال في المشاركة أو في السلبية واللامبالاة كسمة لهم .

٣ -قلة الموارد : وتتمثل في ضيق الوقت وقلة الموظفين، نقص المال ، نقص المؤسسات، تعقد إجراءات العمل والسياسات غير الفعالة للعمل ، فإذا كانت المشاركة تتطلب جهداً وإمكانيات ونظما وإستعداداً ذاتياً حيث تتطلب تفرغ الأفراد وحضور الإجتماعات والمساهمات المالية وإنجاز أعمال معينة ، فإن هذاكله سيصطدم بالضرورة بقلة الموارد ونقص الإمكانات .

ثانيا : معوقات ترجع إلى تضارب المصالح الخاصة :

وهي نتيجة لتفاعل المواطنين بعضهم ببعض ،أو تعارض مصالح الجماعات المختلفة فتكون المشاركة معدومة الجدوى إذا لم يتم الاتفاق المشترك بين الجماعات سواء أكانت مصالح أسرية أو اقتصادية أو ثقافية أو سياسية ، وعادة مايشعر ذوو الدخل القليل بالدونية وعدم ارتياحهم لذوي الدخل المرتفع والمكانات العالية ، بل قد تظهر هذه الإحاسيس حتى مع الفروق في الملابس وطريقة الحديث والسلوكيات الإجتماعية ... الخ ، وحتى عندما تبدى الطبقة المنخفضة إرتياحاً لمثل هذه العلاقات فإنها عادة تكون تحت سيطرة الطبقة الوسطى . لذلك كان من الضروري تنظيم المجموعات المختلفة قبل البدء بدمجهم على أساس اهتماماتهم المشتركة.

ثالثا : معوقات خارجية :

وتظهر في هذه "الظواهر الكامنة خارج سيطرة الفرد والجماعة، كما تتمثل في النظم والتشريعات العامة والسياسة الاجتماعية والايديولوجيات والبيروقراطية المختلفة التي لايملك المواطنون السيطرة عليها".

هذا ، ويرى سبرجل A.Spergel أنه لمواجهة هذه العوائق ثمة عمليات يتعين أداؤها وهي (١) :

---

(١) سوسن عثمان عبداللطيف - المشاركة الشعبيةفي تنمية المناطق الحضرية المتخلفة - رسالة دكتوراه ، أسيوط ، جامعة أسيوط ، كلية الدراسات الاجتماعية ، ١٩٨٤، ص ١٩٠ ، عن :-
Irving A. Spergel " Community Problem Solving, The Delinquency, U.S.A. : Library Congress Card, 1969. P.P. 34 - 38.

- تنمية إلتزام المواطنين نحو التغيير وأهدافه ، إعلامياً وتعليمياً.
- إكتشاف الموارد وتدريب القادة المحليين لبلورة الأهداف والبرامج الممكنة والميسرة.
- مناقشة قضايا التغيير باسلوب جماعي بين الجماعات المختلفة .
- ممارسة الضغط والسلطة المقبولة لإثارة الوعي نحو التغيير وليس الجمود.

وترجع أهمية المشاركة كأسلوب في تنمية المجتمعات إلى اشتراك الناس في توفير الخدمات التي يحتاجونها . ويرى البعض أن ذلك لايتحقق " إلا إذا تضافرت جهود المختصين في المجالات المختلفة بالإضافة إلى جهود أعضاء المجتمع نفسه"(١) ويكون توفير الخبرات والمهارات لهؤلاء الأعضاء نتيجة تجمعهم وتحركهم وتعاونهم معاً ومع المسئولين تحقيقاً لمطلب تغيير الأوضاع في المجتمع من الحالة التي يقف عندها إلى الحالة الأفضل .

ولقد حاول أولسن M. Olsen تجميع أراء العلماء بالنسبة لدوافع المشاركة بالإنضمام إلى الجماعات بصفة عامة ، وحددها في ست نظريات يمكن ايجازها على النحو التالي : (٢).

١ - النظرية التبادلية Exchange Theory : أي توقع المشارك الحصول على عائد مجزي يفوق مايبذله الفرد من جهد ، ووقت ومال نتيجة إشتراكه .
٢ - النظرية التفاعلية Interaction Theory أي توقع المشارك الدخول في علاقات مع الآخرين لإشباع الاحتياجات الأساسية .
٣ - النظرية البيئية Ecological Theory أي توقع المشارك إستغلال الموارد البيئية عن طريق تجميع الجهود المشتركة .
٤ - نظرية القوى الإجتماعية Social Power أي توقع المشارك الحصول على قوة اجتماعية يمكن أن يستخدمها في تحقيق الأهداف الشخصية .
٥ - النظرية المعيارية Normative Theory حيث تشير هذه النظرية إلى أن عملية المشاركة هي بمثابة عملية جبرية يقوم بها الفرد لإطار الضبط الاجتماعي في المجتمع ووفق معايير المجتمع للمكانات المختلفة .
٦ - نظرية القيم Value Theory حيث تلعب التنشئة الاجتماعية دوراً كبيراً في التأكيد على المشاركة كقيمة أساسية لدى الفرد في الدخول في أشكال تنظيمية والمشاركة فيها .

---

(1) Sanders Irwin " The Concept of Community Development" In Lee J. Garg " Community Development as Process Op. Cit., P.18.

(2) Marvin Olsen "The Process of Social Organization" Op. Cit.

ولما كان المشاركون لايسهمون بنفس الدرجة من المشاركة مهما بلغ مستواها حيث أنهم يتفاوتون في الجهد الذي يبذلونه فقد تم وضع تصنيفات لهــؤلاء أهمها:(١).

(أ) مشاركون نشطونActivist أو مهتمونInterestedأو مجرد متعاطفين Sympethizem
- ويتوقع أن يبذل النشطون جهداً أكثر من المهتمين وهؤلاء أكثر من المتعاطفين.

(ب) مشاركون منفذون Executive Participants وهؤلاء يمثلون قمة المشاركة ومتخذي القرارات الرئيسية .

(جـ) مشاركون غير منتظمين Occasional Participants وهم الذين يشاركون في النشاطات من حين لآخر وخاصة عندما يكون النشاط مفيداً لهم أو في حالة الاجتماعات المصيرية ، ويعطي هؤلاءالمشاركة ثقلاً بحكم عددهم ، حتى يبدو حجم المشاركين كبيراً ليعطي ذلك إنطباعاً بالمشاركة الجماعية .

(د) مشاركون معاونون Supporting Participants وهؤلاء أقل المشاركين بذلا للجهد ولكنهم ينضمون إلى المشاركين في بعض الأحيان وفي المناسبات الخاصة حيث قد تضيف مشاركتهم الرمزية تدعيماً معنوياً أو مادياً كما هو الحال عند الموسرين الذين قد يتبرعون بالمال أو العقار وماشابه ذلك .

ولما كانت هناك ثمة نماذج واستراتيجيات للمشاركة سواء في عملية تنظيم المجتمع المحلي أو تنميته. فإنه من المفيد أن نعرض لها بإيجاز وصولا إلى استخلاص ما يتناسب مع واقع الدول النامية عامة والإسلامية خاصة ، وهذا ماسوف يتناوله موضوع المبحث الرابع من هذا الفصل .

---

(1) George Brager & Harry Specht "Community OrganizationOp. Cit., P. 129.

المبحث الرابع
المداخل العلمية للمشاركة ... النماذج والاستراتيجيات

انطلاقاً من النظريات المحورية المعاصرة في التنمية وعلى النحو الذي سبق وأن ذكرناه آنفا ، فقد ظهرت عدة نماذج لتحديد مسار المشاركة التي تلعب دوراً أساسيا في برامج التنمية ومشروعاتها سواء على المستوى المحلي أو القومي بوصفها العامل الرئيسي أو الأساسي في تحقيق الأهداف التنموية .

هذا ويمكن طرح أهم النماذج التي تحدد إستراتيجيات المشاركة في برامج التنمية على النحو التالي :

أولا : نموذج هولستر وجونز J.F. Jones & G.D. Hollister (١).

يربط هذا النموذج بين التنمية وسياسة المجتمع في التعرف على الاحتياجات ، حيث يرى أصحاب هذا النموذج أن التنمية هي عملية يمكن من خلالها التوصل إلى أحسن الطرق والوسائل التي تشبع الاحتياجات الإنسانية ، كما يمكن من خلالها التنسيق بين الاحتياجات والسياسة الإجتماعية وبرامج الرعاية الإجتماعية ، ويرون أن التغيير المخطط يعني أن تنمية المجتمع التي تقوم على العناصر الآتية :-

أ - التدخل الإجتماعي لإشباع الاحتياجات .

ب - إحداث التغيير في المؤسسات "الأنظمة"وسياسات البرامج والأدوار الاجتماعية .

وهذا التغيير من شأنه أن يسعى إلى تحقيق رغبات المجتمع وتوقعاته أكثر من تركيزه على الأفراد .

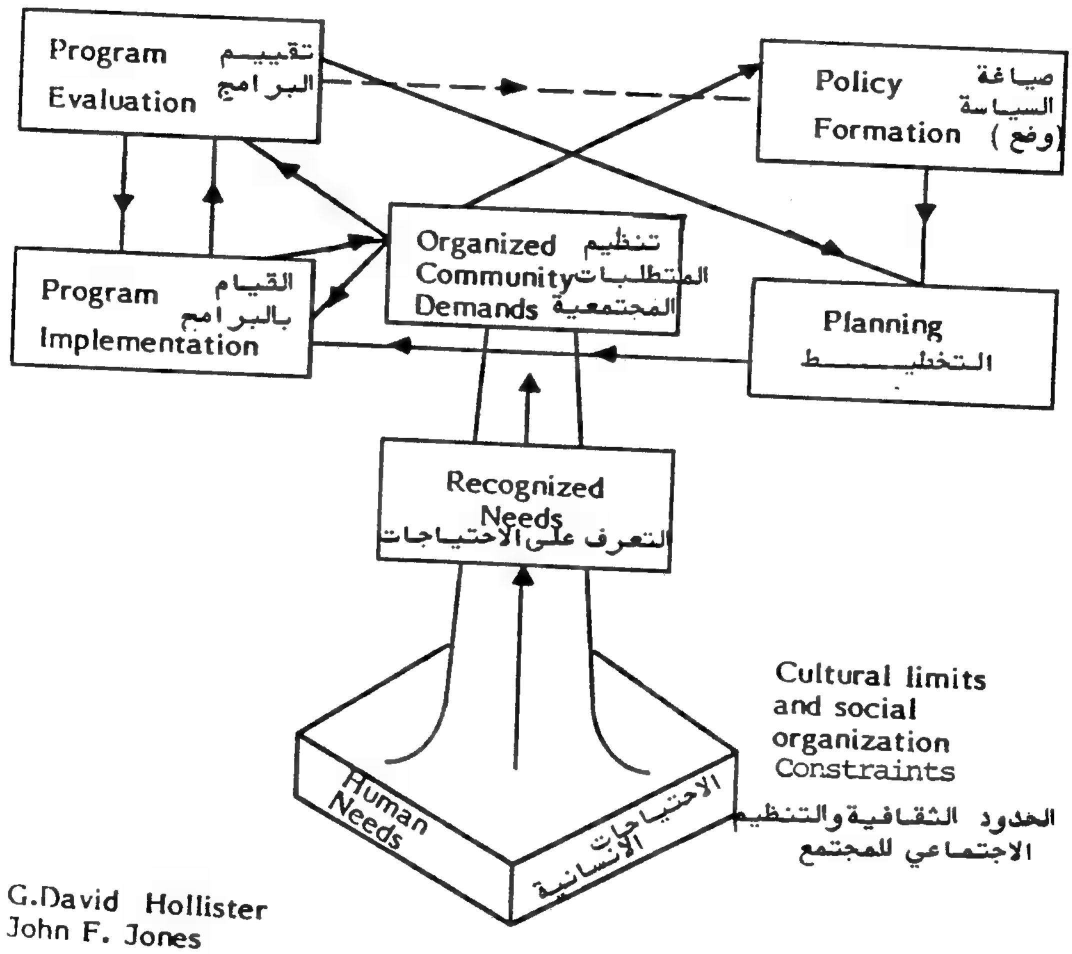
ويوضح الشكل التالي عملية التنمية والتي تبدأ من تحديد الاحتياجات الإنسانية ، والتعرف على القيم التي ينبغي استخدامها لحث عملية التغيير واعطائها صفة الشرعية ، ومن أهمها القيم الإنسانية والديمقراطية .

وهذا النموذج يعتمد على التفاعل الحاصل بين العمليات المختلفة التي تنطلق من تحديد الاحتياجات التي تنظيم الناس لأنفسهم إلى وضع السياسة العامة ، ثم التخطيط لتنفيذ المشروعات ثم التقويم مما يؤدي في النهاية إلى مواجهة إحتياجات المجتمع والإنتقال به إلى وضع أفضل ، على أن يشارك أهالي المجتمع في كل الخطوات المذكورة ، وأن السياسة العامة من خلال هذا النموذج يتم صياغتها في ضوء

---

(1) G. David Haollister & John F. Jones : <u>In J.F Jones & R.S. Pandey, OP- Cit.</u>, P.P.153.156.

الاحتياجات التي يعبر عنها الأفراد من خلال المشاركة بكل صورها ، والتعاون بكل أنواعه ، والرغبة في بذل الجهود الذاتية ، وسعى الأفراد لتوفير الخدمات التي تشبع احتياجاتهم .



A General Model For Social Development
نموذج عام للتنمية الاجتماعية

ثانيا : نموذج هايدن روبرتس Hayden Roberts (١) :

الذي يؤكد على أن التنمية ماهي إلا عملية تعليمية في المقام الأول . حيث أنها " تنبثق من داخل المجتمع وتستهدف إتفاق هذا المجتمع على تحديد إحتياجاته والرغبة في أداء أفعال لمواجهتها والإسهام الإيجابي في كافة الجهود لتحقيق ذلك ". أما في كونها عملية تعليمية فإنها تبدأ بإدراك الجماعة بالحاجة أو المشكلة وقد تبدأ هذه العمليات قبل ذلك مجرد الاحساس بالضيق أو التوتر دون إدراك لطبيعة المشكلة ذاتها أو لأسباب هذا الضيق . والخطوة التالية تتمثل في البحث عن أسباب هذا الشعور ، أو بمعنى آخر : أين هي المشكلة ؟ والتي يطلق عليها ماسلو Maslow (١٩٦٨) بالإحساس إلى الحاجة للنمو ، أو الشعور بافتقاد شيء ما Deficient need والبدائية هنا تكون إما بالمشاعر السلبية لافتقاد ضرورة من ضرورات الحياة ، كالمسكن أو الغذاء أو الصحة . أو اتجاهات إيجابية لتحقيق غايات نبيلة . وحينئذ تكون الخطوة الثالثة هي تحري العوامل الجذرية وراء كل منها وصولا إلى جذور هذه الأوضاع ومتابعتها سواء كانت مشكلات سلبية لأوضاع متدنية أو أحاسيس إيجابية وصولا نحو الأفضل .

وبمجرد تحقيق هذه الخطوات تتولد حالة من التوتر Tension لدى الجميع ، وتكون هذه الطاقة وقوداً جيداً للعمل الجماعي .

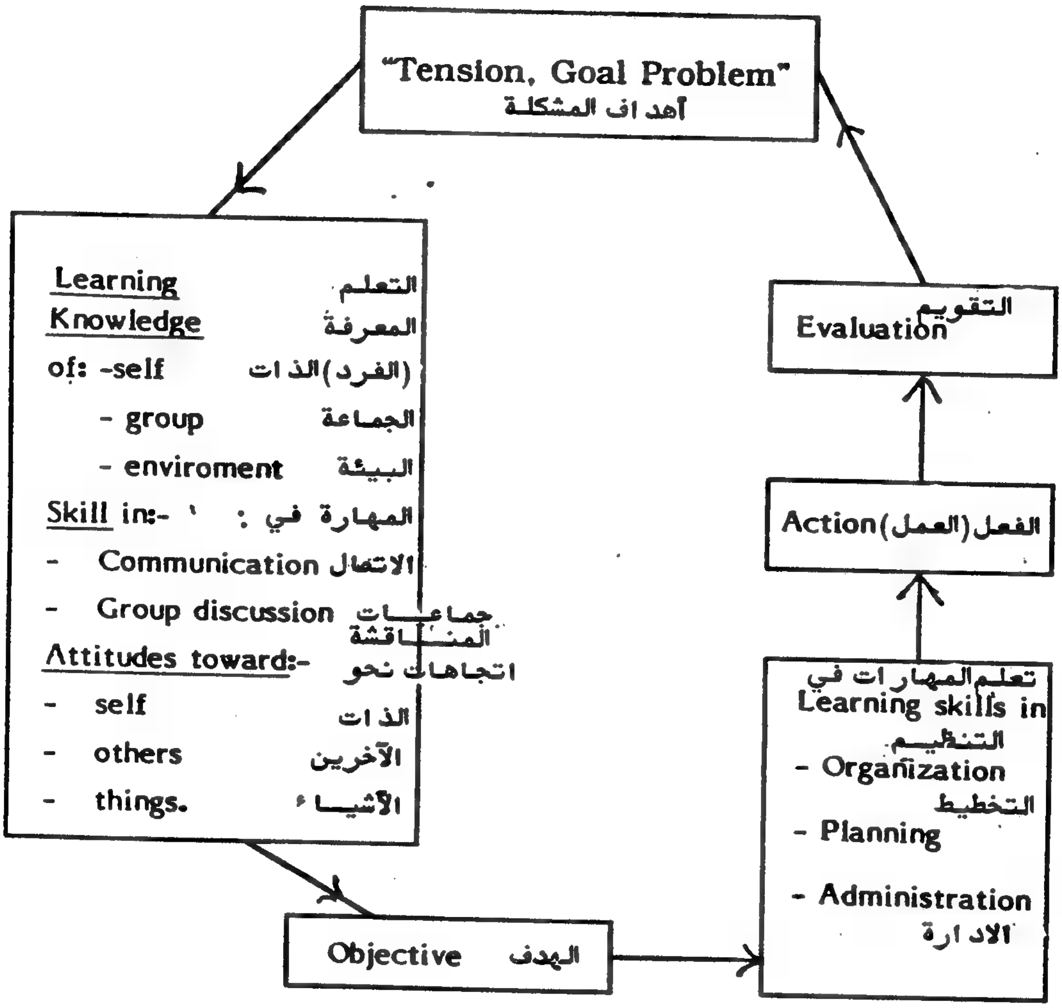
والخطوة التي تلي ذلك تتمثل في عمليات تعليمية تستهدف إثراء معارف أفراد المجتمع بطبيعة المشكلات والعوامل المؤدية إليها والظروف التي نشأت من خلالها. وقد يكون ذلك تلقائيا في مناقشات غير منظمة أحياناً ومنظمة أحياناً أخرى ، بل قد تكون وسائل الاتصال خبرة جيدة يتعلمها أبناء المجتمع ويمارسونها بأنفسهم ليكون كل ذلك مقدمات لعمليات تعليمية بناءة . فإذا ماانتهى المجتمع إلى تفهم المشكلات برزت قيمة المشاركة والعمل لمواجهتها وتحديد الأهداف المرجوة لتحقيق التنمية .

وتأتي بعد ذلك أهمية تعليم المهارات Skills الخاصة بالتنظيم والتنسيق وتوزيع المسئوليات ، فحيثما اتفق على أهداف معينة تصبح الخطوة التالية هي التنفيذ ، وهنا تتجلى أهمية مشاركة أبناء المجتمع في العمليات الإدارية والتنظيمية المختلفة . وكذلك في عملية الانتقاء والتقييم ، فالمساهمة الجماعية أو المشاركة لابد أن تستقر على العديد من الافتراضات والعمليات والتي تتحقق من خلالها الأهداف . وهنا تكمن عملية تعليمية أخرى في اكتساب المهارات الخاصة بالتحليل والتفسير وقياس الجدوى Feasibility ، وبتحقيق ذلك تظهر مؤثرات أخرى لتستثمر بدورها في دفع عمليات التنمية التالية وهكذا .

---

(1) Hayden Roberts Op. Cit., P.P. 33 - 37.

والشكل التالي يوضح تلك العمليات (مدار دورات التوتر لإحداث عملية التنمية والتغذية المرتدة التي تعود مرة أخرى إلى البدايات).

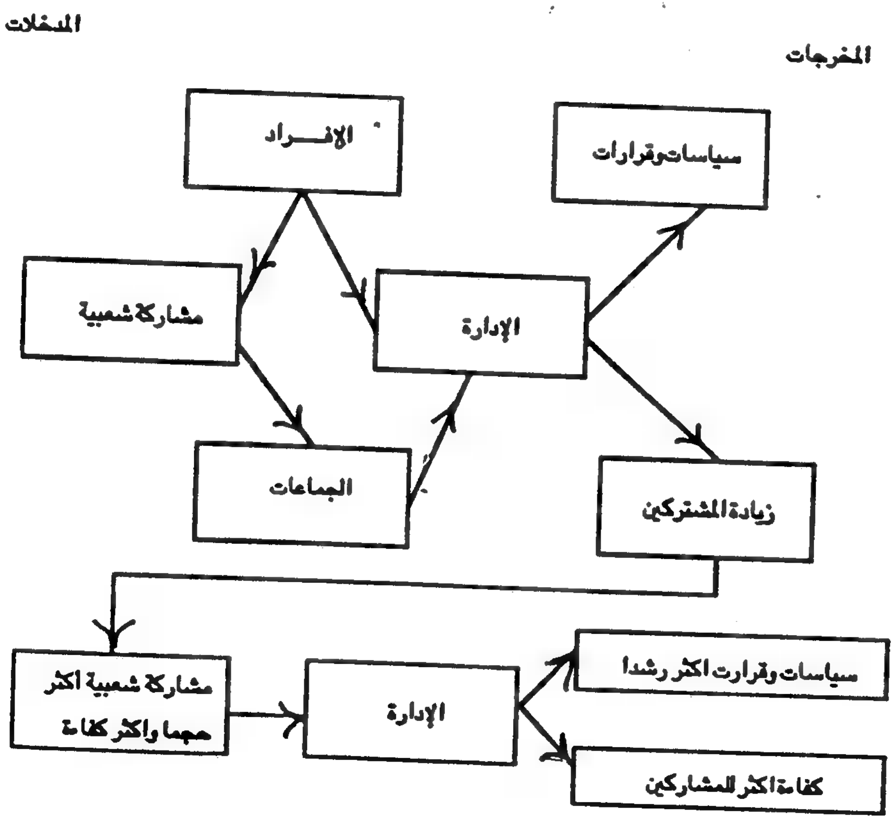


"Model of the Community Development"
نموذج لتنمية المجتمع المحلي

إن تعريف التنمية من منظور هذا النموذج تعني " استثمار حالة من التوتر لإحداث عمليات تعليمية ومهارية بين أفراد مجتمع ما " . وقد يتحقق الهدف أو لايتحقق ، فالعبرة تكون في تنمية أفراد المجتمع حتى خلال الحس الجماعي والشعور بالمسئولية الاجتماعية ، وليست تنميتهم كأفراد بمفهوم الصحة النفسية كالوصول بهم إلى حالة النضج النفسي والاجتماعي .

ثالثا : نموذج ظريف بطرس (١)

يصور هذا النموذج المشاركة الشعبية ومدى إرتباطها بالمجتمع الديموقراطي، حيث يؤكد على أن المجتمع هو الذي تتمثل فيه المشاركة أقصى قدر ممكن من المدخلات في إداراته ، وتكون فيه مخرجات العملية الإدارية - ليس فقط سياسات وقرارات - بل وأيضا تنمية قدرات وكفايات اجتماعية وسياسية للأفراد المشاركين، وهكذا تكون هناك تغذية مرتدة عن المخرجات إلى المدخلات كما في الشكل التالي:



(١) ظريف بطرس - نحو تحديد مفهوم الجهود الذاتية في مصر - المؤتمر العربي الرابع للإدارة المحلية - إدارة التنمية الريفية - المملكة المغربية ، طنجة ١٩٧٨ .

ويوضح الشكل السابق أن المشاركة إذا مانمت من خلال الأفراد والجماعات كمدخلات ، تتفاعل من خلال العملية الإدارية ، وتظهر صورة المخرجات على شكل سياسات وقرارات . وأيضاً زيادة عدد المشتركين التي تكون كمدخلات في صورة مشاركة شعبية أكثر حجما وأكثر كفاءة تتفاعل أيضاً (العملية الإدارية) لتؤدي إلى سياسات وقرارات أكثر رشداً وكفاءة للمشاركين .

رابعا : نموذج يوضح المشاركة في إطار النسق الإجتماعي(١)

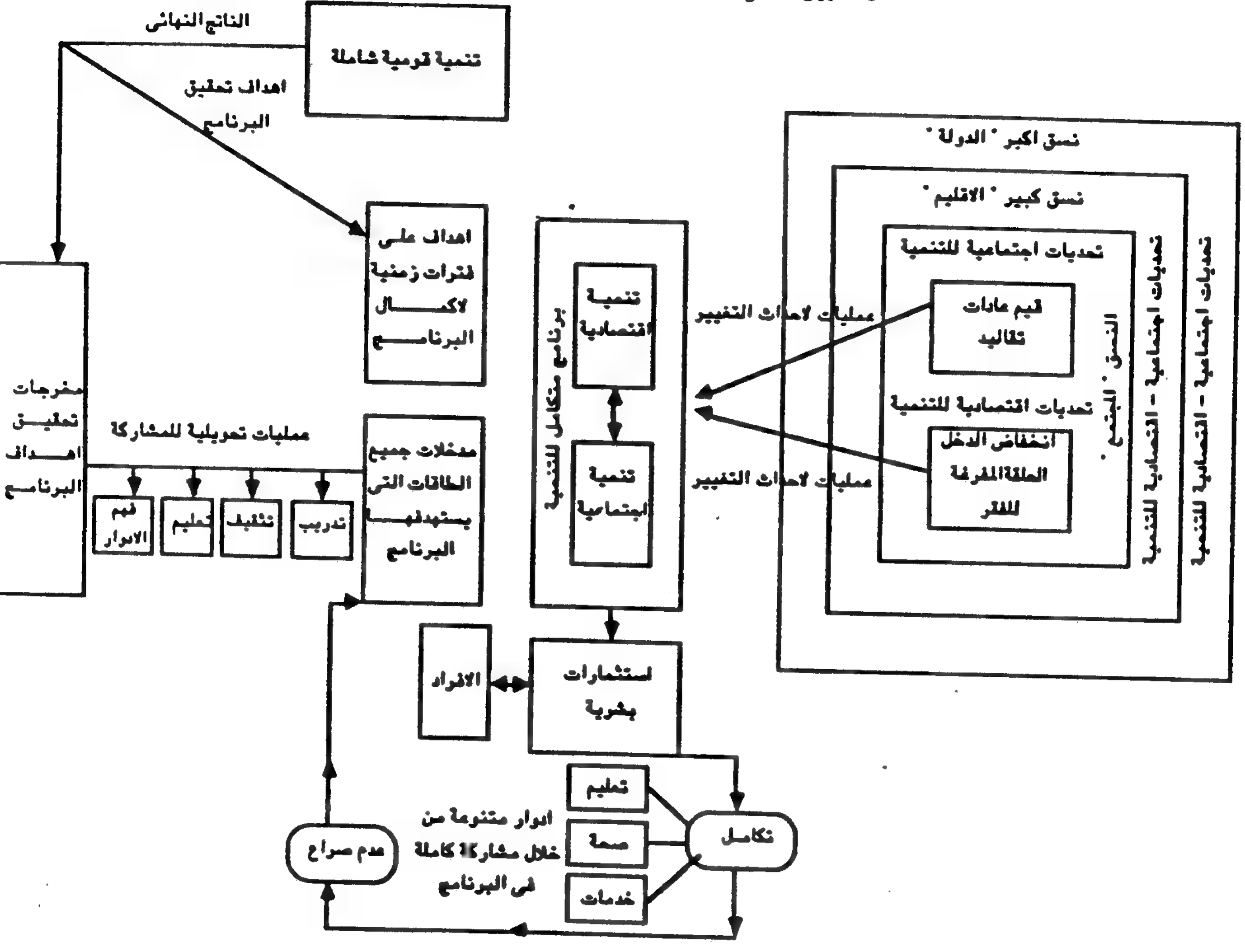
وفيه تتمثل المشاركة في كونها نسقاً فرعياً Sub. System يؤدي تفاعلها مع الأنساق الفرعية الأخرى توازناً في النسق الكلي ، حيث تتوازن المدخلات مع المخرجات في إطار ميكانيزم يقوم على القصور الذاتي Homostasis والقاعدة العلمية التي تحكم هذا النموذج هي أن بناء المجتمع المحلي أو المجتمع الكلي ماهو إلا أنساق متفاعلة في علاقات ضرورية مرتبطة بالأثر والنتيجة والتغذية المرتدة ، وقواعدها تقوم على أساس النسق المفتوح الذي يتضمن مفاهيم ثلاثة هي :

١ - التوازن الذاتي كسمة لأي تنظيم إجمالي .
٢ - العلاقات - كمحددات لأنشطة الأنساق .
٣ - الشمول أي أنها الجزء من إطار الكل .

والشكل التالي يوضح هذا النموذج :

(١) هذا النموذج من إعداد وصياغة : عائشة عبدالله عثمان - "المشاركة الشعبية في برامج التنمية المحلية لمجتمع الجزيرة في السودان" ، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة حلوان ، ١٩٨٣.

شكل تصورى لنموذج المشاركة



وأيا كانت إختلافات هذه النماذج فإن هناك العديد من استراتيجيات المشاركة يمكن توضيح أهمها من وجهة نظر الباحثة على النحو التالي :(١)

أولا : استراتيجية التعلم العلاجي Education Therapy Strategy

حيث تقوم ، على أساس أن المشاركة تهدف إلى تدريب المواطنين للعمل سوياً على حل مشكلاتهم ، ولتقييم وتدعيم التعاون بينهم كأسلوب حل المشكلة Problem Solving . ويطلق لندمان Lindman على هذه الاستراتيجية التحرك المجتمعي Community Movement بينما يطلق عليها روس Ross الأهداف العملية Process Goals.

إلا أن استخدام هذه الاستراتيجية أوجد جدلاً كبيراً بين الباحثين والكتاب بالنسبة لطريقة تنظيم المجتمع ، حيث يرى البعض أنها أداة فقط ، بينما يرى آخرون بأنها هدف نهائي لطريقة تنظيم المجتمع . ويعلق فريق ثالث بأن الهدف النهائي هو العدالة الإجتماعية وتطوير الحياة نحو الأفضل . أما روس Ross فيرى أن المشاركة لاتعدو أن تكون الهدف العملي للممارسة ، حيث أن طريقة تنظيم المجتمع في رأيه تهدف إلى مساعدة الناس على تنمية قدراتهم لمواجهة مشكلاتهم .

ولهذا فإن الإتجاهات الخاصة بالتعاون يتم تعلمها من خلال المشاركة كوسيلة أولية لحل المشكلة وكأداة يمكن أن توفر ضمانات النجاح للأهداف الملموسة . أما (وارن) Warren (١٩٦٣) فيرى أن المشاركة تحدث بطريقة تلقائية بهدف تحقيق التكامل والتضامن ، كما يمكن استخدام هذه الاستراتيجية بأسلوب علاجي كأداة للتنمية عن طريقها تزداد ثقة المجتمع بنفسه واعتماده على ذاته .

ثانيا : استراتيجية تغيير السلوك Behavioral Changes:

دلت دراسات متعددة على دور المشاركة في تغيير سلوك الأفراد من منطلق ميل الأفراد للتأثر بالجماعات التي تنتمي إليها واستعدادها لقبول القرارات التي تصوغها تلك الجماعات . لذلك تعتمد هذه الاستراتيجية على توجيه التغيير بالإضافة إلى التأثير على سلوك الفرد من خلال عضويته في الجماعة ، وأن الهدف هو إحداث التغيير في الأنساق الفرعية عن طريقة تغير سلوك أعضاء النسق ، أما مايقدمه النسق من تأثير على الأفراد ، فقد دلت دراسات أخرى على أن تغيير السلوك يتم كلما كان المشاركون لديهم شعور قوى بالتوحد مع التنظيم وكذلك عند شعورهم بالفائدة من وراء المشاركة نفسها (العائد).

وتنبثق هذه الاستراتيجية من عدة مسلمات أهمها : أن الأفراد والجماعات

---

(1) J.F. Jones & R.S. Pandey - (ed.) Social Development Op. Cit., P.P. 108 - 117.

لايقبلون القرارات التي تفرض عليهم ، ولكنهم يحبذون دعم القرارات التي يشعرون من خلالها بالمساواة ، فينفذونها إذا كانوا مقتنعين بها وبجدواها . وبذلك تتمثل المشاركة في عملية اتخاذ القرارات والتي توجد نوعاً من الإلتزام بالأهداف الجديدة تمشياً مع قاعدة : المثير والاستجابة .

وإلى جانب الاستراتيجيات السابقة توجد استراتيجيات أخرى استحدثتها الممارسة، كاستراتيجية استكمال هيئة العاملين ، واستراتيجية التعزيز ، واستراتيجية الحصول على تأييد المجتمع (قوة المجتمع) ، وهي مرتبطة بمجتمعات محلية ولكنها لم ترتق بعد إلى حد التعميم.

ومما تقدم يتضح لنا كيف استقر مفهوم المشاركة كمفهوم محوري في كل عمليات تنظيم المجتمع وتنميته ، ليس فقط لتدعيم الايديولوجية الديمقراطية كهدف سياسي كما يزعم البعض ، ولكن كمفهوم علاجي وانشائي يخدم كلاً من عمليتي التنظيم الاجتماعي والتنمية على حد سواء .

ولنتساءل - بعد ذلك - هل المرأة في المجتمع النامي عامة والمجتمع السعودي خاصة تواجه بعض الصعوبات ؟

وماهي السمات التي تميز المرأة بصفة عامة والسعودية بصفة خاصة ؟

وماهي الخصائص التي تحدد مسار مشاركتها في جهود التنمية ؟

إن الإجابة على التساؤلات السابقة سوف تتناولها معطيات الفصل الرابع من هذه الدراسة .

الفصل الرابع
المرأة والتنمية في المجتمع المعاصر
Women and Development in Contemparay Society

ويتضمن :-

تمهيد :

* المبحث الأول : المرأة وأدوارها في المجتمع المعاصر.
* المبحث الثاني: المداخل العلمية لأدوار المرأة.
  - نماذج التمايز البايوسوسيال (حيوي اجتماعي) للمرأة.
  - نماذج تقسيم العمل.
  - نماذج اقبال المرأة على العمل.
  - نماذج غير متكاملة لأدوار المرأة.
* المبحث الثالث : أوضاع المرأة العاملة في المجتمعات المتقدمة والنامية
* المبحث الرابع : المرأة والعمل في الإسلام
* المبحث الخامس : -المرأة في المجتمع السعودي.
  - الخصائص العامة.
  - المرأة السعودية والعمل.
  - المرأة السعودية والتعليم .
* المبحث السادس : المرأة السعودية ودورها في التنمية.
* خلاصة.

تمهيد :

شهدت المجتمعات الإنسانية خلال القرنين السابقين تزايداً ملموساً في الإهتمام بأوضاع المرأة الاجتماعية، وتحولات جذرية من النظر إلى المرأة في اطارها ، كربة منزل وزوجة إلى امرأة عاملة تمارس مع الرجل الكثير من الأعمال الانتاجية والخدمية.

ولقد سبق الاسلام منذ أكثر من أربعة عشر قرنا تحديد وضع المرأة ومكانتها فمنحها الكثير من الحقوق وفرض عليها واجبات التي ارتبطت بكونها امرأة مسلمة ، فلها حق الارث والذمة المالية المستقلة والأهلية وحق التعليم وغيرها.. كما حدد لها الواجبات التي ارتبطت بوصفها الاجتماعي كامرأة وزوجة وأم وعاملة ، وبين مسئولياتها في كل هذه الأدوار.. وما نراه اليوم من طفرة حققتها المعطيات العلمية الحديثة في عالم المرأة والانتاج وخصوصا في المجتمعات الغربية وما تقوم به المرأة من حركات نسائية لمنحها حقوقها المشروعة ما هي إلا نتيجة للغبن الذي تعرضت له المرأة في تلك المجتمعات فظهرت حركات حقوق المرأة Emancipation of Women وحركة تحرير المرأة Movements Towards Women Rights بل ولقد امتد كفاحها الى المنظمات الدولية مطالبة باقرار حقوقها ، حيث نادت بتخصيص عام للمرأة (١٩٧٥م) وعقدت مؤتمرات تحت شعارات تدعو الى المساواة والتحرر والأمن ، وما ذلك كله إلا انعكاسا لأوضاع اجتماعية حرمت المرأة طويلا من حقوقها في تلك المجتمعات .. بينما يكرم الاسلام المرأة ويعلو من شأنها محيطاً اياها بسور من الرعاية خلال مراحل حياتها المختلفة.

ولقد تزايد اهتمام المملكة العربية السعودية بتعليم المرأة وتنمية قدراتها وتدريبها .. هدفها من ذلك تحقيق المجتمع لآماله في التنمية البشرية والتخفيف من الاعتماد على الأيدي العاملة الوافدة.

وستعرض الباحثة لأهم النظريات والاتجاهات والتي قد لا يتفق البعض منها - في تطبيقها - مع المجتمع السعودي إلا أن تكامل الموضوع يفرض عرضها وتحليلها من خلال المباحث التالية :-

المبحث الأول : ويتناول المرأة وأدوارها في المجتمع المعاصر.

المبحث الثاني : ويتناول المداخل العلمية لأدوار المرأة.

المبحث الثالث : ويتناول أوضاع المرأة العاملة في المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية.

المبحث الرابع : المرأة والعمل في الإسلام

المبحث الخامس : ويتناول المرأة في المجتمع السعودي .

المبحث السادس : يتناول المرأة السعودية ودورها في التنمية.

المبحث الأول
المرأة وأدوارها في المجتمع المعاصر

يجمع العلماء على أن المرأة ، شأنها شأن الرجل في العديد من المقومات البيولوجية والعقلية والسلوكية العامة. إلا أن سبحانه تعالى قد ميزها بخصائص معينة تتفق ووظيفتها الطبيعية والاجتماعية. ويشير جون نيكلسون John Nicholson أن للمرأة سمات يحددها في التالي :(١)

أولاً : الجوانب الجسمية :

يرى " نيكلسون " أنه إلى سن العاشرة، تكون وظائف الأعضاء في جسم الأنثى مماثلة للتي في جسم الذكر، ولكن في سن البلوغ تظهر الخصائص الجنسية الثانوية ، والتي تكون سبباً في حدوث فروق جوهرية في الشكل والوظيفة، بين الذكر والأنثى، فجسم الأنثى عموماً أقصر طولاً ، وأخف وزناً من جسم الذكر، كما أن حوضها أوسع وأكبر من حوض الذكر، لمساعدتها في فترة الحمل والولادة، وبعد سن البلوغ يكون حجم القلب والرئتين أصغر مما يجعلها أقل قدرة على امتصاص الأوكسجين . وبالرغم من ذلك يبقى جسم المرأة أكثر ليونة من جسم الذكر. كما يرى " نيكلسون " أن الفروق بين الذكر والأنثى ، مرتبطة بتعليمات الجهاز العصبي ، وليس بعدد مكونات الكروموزمات المكونة لكل منها.

كما تشير إحدى الدراسات ، إلى أنه رغم تفوق حجم الذكور عن حجم الإناث ، إلا أن ذلك لا يؤيد الزعم بأنهم أكثر قوة منهن (٢). لكن علم بيولوجيا الانسان يختلف مع ما ذهب اليه نيكلسون في بعض الجوانب ، فقد أثبت هذا العلم الحقائق التالية :-

أولا: منذ اتحاد نطفة الذكر مع بيضة الأنثى ، يحدد جنس الجنين حسب الموروثات الجينيّة التي تحملها كل من تلك الخليتين (XX، YX).

ثانياً : بانقسام الخلايا ، ونمو الجنين ، يُحفز (Y) التغيرات في الجهاز التناسلي ، ولذلك تكون تلك الفروق أشد ظهوراً وارتباطاً بهذا الجهاز ، وكل ما يتعلق به مستقبلا.

---

(1) Jhon Nicholson, Men & Women, How Different are they?, London , Oxford, Press, 1988, p. 76.

(٢) أمية البسام ،دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي ، رسالة ماجستير، الاسكندرية، جامعة الاسكندرية، ١٩٧٧م، عن:
Amran Sheinfeld, " The New York Heredity. " U.S.A.,Philadelphia Press, 1950.

ثالثاً: كذلك يبدو الاختلاف في وجود الهرمونات ، فمثلا هناك هرمونات موجودة في كلى الجنسين ولكن نسبة وجودها تختلف في الذكر عنها في الأنثى مثل: الهرمون الذكري " تستوستيرون Testosterone" والذي تمثل نسبة وجوده في الذكر ثمانية أضعاف نسبة وجوده في الأنثى ، وهرمون " البرولاكتين Prolactin" والذي تتضاعف نسبة وجوده في الأنثى عنه في الذكر .كما أن هناك هرمون " الأوستروجين Estrogen" والبروجسترون Progesterone الموجودين في الأنثى دون الذكر لاختصاصهم بالتبويض والدورة الشهرية لدى المرأة.(١)

والباحثة لا تجد أن هناك اختلافاً بين النظرة العلمية هذه والاسلام، الذي يرى بأن كلاً من الذكر والأنثى لهما خصائصهما الجسمية العامة ، ولكن الاختلاف يكون في الشكل تارة والتكوين تارة والوظيفة تارة أخرى . ويؤكد علم الاحياء أن المرأة تختلف عن الرجل في كل شيء.. فمن لدن حصول التكوين الجنسي في الجنين يرتقي التركيب الجسدي في الصنفين في صورة مختلفة، فهيكل المرأة ونظام جسمها يُركب كله تركيباً لتستعد به لولادة الولد وتربيته ، ومن التكوين البدائي في الرحم إلى سن البلوغ ينمو جسم المرأة وينشأ لتكميل ذلك الاستعداد فيها . وهذا هو الذي يحدد لها طريقها في أيامها المستقبلة (٢).

ولقد أشار القرآن الكريم على لسان إمرأة عمران هذا الاختلاف حين قالت "وَلَيْسَ ٱلذَّكَرُ كَٱلْأُنثَىٰ" (٣). وقد فسر بأن ذلك يتضح " في القوة والجلد في العبادة وخدمة المسجد الأقصى"(٤) وفي تحمل مسئولية السدانه، ولما يتطلبه من جهد بدني وعقلي (٥).

ويمكن أن نوجز ما سبق عرضه في الآتي :-

١- يتبين أن هناك فروقاً بين الجنسين في معظم الصفات الجسمية ومنها بناء الجسم

---

(١) لمعرفة المزيد انظر :

- محمد علي البار، خلق الانسان بين الطب والقرآن، ط ١، جدة ، السعودية للنشر ، ١٩٨٠م.
- عبدالهادي عباس ، المرأة والأسرة في حضارات الشعوب ، ج ٢ ، ط ١ ، دمشق ، دار طلاس ، ١٩٨٧م.
- محمود أبو السعود، دور الرجل والمرأة في الاسرة المسلمة في الولايات المتحدة، المسلم المعاصر، عدد(٢٢) ١٤٠٠هـ.
- أبو الأعلى المودودي ، الحجاب، بيروت ، مؤسسة الرسالة، غير مؤرخ.
- وهبي سليمان غاوجي ، المرأة المسلمة، وليس الذكر كالأنثى ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ١٩٨٨م.

(٢) أبو الأعلى المودودي ، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢٧.

(٣) سورة آل عمران ، آية (٣٥).

(٤) الحافظ عماد الدين أبي الفداء اسماعيل بن كثير القرشي المتوفي سنة ٧٧٤هـ، تفسير القرآن العظيم، بيروت ، دار الفكر ، ج ١ ، ص ٣٥٩.

(٥) مكيه مرزا، مشكلات المرأة المسلمة المعاصرة في ضوء الكتاب والسنة، ط ١ ، مكة ، دار المجتمع ، ١٩٩٠م ، ص ٢٨.

"الهيكل العظمي " التكوين العضلي العام ، الوظائف الفسيولوجية، التكوين الكيماوي لبعض الإفرازات " (١).

٢- أكثر ما تتضح هذه الفروق في وظيفة الذكر (الاخصاب) ووظيفة الأنثى (الحمل والولادة) وهي أمور تتعلق بالجهاز التناسلي (٢).

٣- أن هذه الفروق والاختلافات في طبيعة الجنسين أوجده الله لكي يؤدي كل منها دوره المناسب في الحياة.

ثانيا : الجوانب العقلية والمعرفية :

وتتضمن هذه الوظائف : الذكاء ، العمليات العقلية، والمهارات الخاصة. ويرى بعض العلماء أنه " ليس هناك ما يؤكد أن هناك فروقاً في الذكاء بين الذكور والإناث (٣) ، بل إن الدراسات قد دلت أنه على الرغم من أن وزن الدماغ الأنثوي أقل بقليل من وزن الدماغ الذكري ، إلا أن اختبارات الذكاء باستمرار تدل على حصول الإناث على درجات أعلى من الذكور في نفس العمر "(٤).

وقد برهنت البحوث النفسية الحديثة على أن جوهر ذكاء المرأة هو جوهر ذكاء الرجل سواء بسواء (٥)، وقد يعني ذلك بأن للمرأة قدرة على الإبداع مثل الرجل ، ولكن الفرص المتاحة أمامها لممارسة قدراتها أقل من الفرص المتاحة أمام الرجل . وقد يكون ذلك سبباً في عدم إتاحة الفرصة للمرأة أن تحقق نجاحاً باهراً لما تمتلكه من كفاءات ذهنية (٦).

ويؤكد ذلك الدكتور فاخر عاقل في كتابه (اعرف نفسك) إذ يقول ، أن علم النفس الحديث لم يستطع أن يثبت أن أحد الجنسين أذكى أو أنجب من الجنس الاخر"(٧). لكنه يؤكد في الوقت نفسه أن علم النفس قد أثبت شيئا من التخصص في ذكاء كل من الرجل والمرأة ، ويقول ، ان هذا العلم اثبت مثلا أن الرجل أذكى في التجريد والتعميم من المرأة، في حين أنها أذكى في المعرفة المباشرة(٨) وهذا ما تؤكده

---

(١) عبدالحليم أبو شقة تحرير المرأة في عصر الرسالة ج ١ ، الكويت ، دار القلم، ١٩٩٠م ، ص ٢٨٣.

(٢) فاخر عاقل، اعرف نفسك ، ط ١ ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٦٥، ص ١٢٦.

(3) John Nicholson, Op. cit, p. 75.

(٤) عبدالهادي عباس ، مرجع سبق ذكره ، ص ٨٩.

(٥) أحمد خاكي، المرأة في مختلف العصور، مصر، دار المعارف ، ١٩٤٧م ، ص ص ٧١-٩٠.

(٦) ناهد رمزي ، المرأة والعمر العقلي من منظور سيكولوجي ، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد (١)، سنة ٦ ، ابريل ١٩٧٦م ، ص ص ٥٩-٧٤.

(٧) فاخر عاقل ، مرجع سبق ذكره، ص ١٣٣.

(٨) المرجع السابق ، ص ١٣٤.

الدراسات النفسية ، فلقد جاء في احداها أن الاناث يحصلن على أعلى المتوسطات في كل من القيم الجمالية والدينية والاجتماعية، في حين اتضح أن الذكور يتفوقون في القيم الاقتصادية والنظرية والسياسية. ومهما اختلفت الزاوية التي تدرس منها العينة، فقد أظهر الذكور اهتماما متميزا بالمخاطرة والمهن التي تتطلب جهداً بدنياً خارج المنزل وبالمخترعات والتجارة والعلوم الطبيعية (١).

ونخلص مما تقدم إلى أنه يمكن القول بتماثل مستوى جوهر الذكاء عند كل من الرجل والمرأة ، ولكن هذا الذكاء يكتسب جانب التخصص عندهما ، اذ يكون الرجل أذكى في أمور لعلها هي المتفقة مع فطرته ورسالته واهتماماته في الحياة. كما أن المرأة أذكى في أمور لعلها هي المتفقة أيضا مع فطرتها ورسالتها واهتماماتها في الحياة.

ثالثا : الجوانب النفسية والانفعالية :

ترى بعض الاتجاهات العلمية في المجتمعات الغربية ، أنه من الأخطاء الشائعة حول الأنوثة ارتباطها بالأمراض النفسية للمرأة ، وقد استنتجت هذه السمة من خلال كثرة عدد النساء المترددات على العيادات النفسية للعلاج فيها (٢) ، ويرى البعض أن المرأة كمخلوق أكثر عاطفة من الرجل ، مما يجعلها أكثر عرضة للاضطرابات النفسية والعقلية والصراعـات الداخلية المستمرة، كما يزعم البعض بأن لديها ارتباطاً واضحاً بفوبيا الخوف Phobia ، وأنها مترددة ، وليس لديها القدرة على الانجاز مثل الرجل . وتنتقد هذه الدعاوي أليسون بينز Alison Bains بقولها أن الرجال هم أيضا يواجهون وبنفس الدرجة اضطرابات عاطفية لا يجد الأطباء عناءاً في الكشف عنها.

وأما الاضطرابات العاطفية لدى المرأة فهي لا ترتبط بجنسها ، بل بما يمر عليها من خبرات حادة ، كاختيار الزوج ، الحمل ، انتظار الوليد ، الولادة ذاتها ، مشكلات الدورة الشهرية وما شابه. ومع ذلك نرى الكثير من النساء قادرات على مواجهة تلك الظروف.

أما بالنسبة لوجود " صراعات داخلية عند المرأة " فهو - كما ترى قول مرفوض علميا، فالفكر المعاصر يرى بأن هذه الصراعات هي صراعات في المجتمع نفسه، فلولا وجود مفهوم الانوثة فيه لما كانت هناك مثل هذه الصراعات . وعن اتهام المرأة

---

(١) ج. جيلفورد، <u>ميادين علم النفس</u> ، ترجمة يوسف مراد، ج ٢ ، القاهرة ، مؤسسة فرانكلين ، ١٩٧٧م ، ص ص ٦٠٢-٦١٠.

(2) Alison Bains , " <u>Success & Satisfaction</u>". London, Paladin Crafton Books, 1988, P. 71.

"بالفوبيا " فقد كشفت الدراسات أن الرجل يكون وراء مخاوف المرأة، تلك المخاوف النابعة من واقع المجتمع ومن صنعه. أما الزعم " بعدم قدرة المرأة على الانجاز " فيرجع إلى أن المجتمع نفسه هو الذي يصفها بهذه الصفة، بل أن قيود المجتمع تجعل المرأة حريصة ودقيقة في خطواتها خشية حكم الناس عليها(١).

وبالنسبة للفروق العاطفية، فإن العلماء لم يتمكنوا بعد في حسمها، وأن كان ثمة اتفاق على أن هناك مراحل تختلف فيها عواطف المرأة وأمزجتها. أما سمة التقلب المزاجي والاحباط والقلق والاحساس الزائد بالذات وحدة الانفعال فهي سمات متبادلة بين الرجل والمرأة . فإن تجاوزت فئة دون الأخرى ، فذلك ليس بسبب صفة الأنوثة والذكورة، أو التكوين الفطري ، ولكن بسبب اختلاف الظروف التي عايشها كل منهما (٢). كما كشفت دراسة لـ " هورنر Horner " (١٩٧٤م) عن الآثار المؤلمة لعملية الدافعية المرتفعة للانجاز لدى المرأة حيث تجد نفسها في صراع كلاسيكي بين الاقدام والاحجام. فنجاحها قد يعني فشلها. هي تريد أن تكون ناجحة بيد أنها تخشى وفقاً للتوقعات الاجتماعية المندمجة عبر الخبرات المتراكمة أن يؤدي نجاحها الأكاديمي أو المهني إلى فشلها كامرأة. ويفسر المجتمع ذلك ويتهمها بالذكورة ، وبشكل عام ، فثمة وجود ترابط تقليدي بين النجاح المهني - أي في مواقف الانجاز- وفقدان الأنوثة وهو " ثمن باهظ للنجاح فهي في مواقف الانجاز لا تخشى الفشل ولكنها تخشى النجاح " (٣).

إن ما سبق عرضه من اختلافات في الجوانب النفسية والانفعالية (التردد ، العاطفة، الاضطراب النفسي ، القدرة على الانجاز ، الخوف ، سرعة التأثر ... الخ) يمكن أن نقول بأنها تتأثر بالخصائص البيولوجية أو العضوية المرتبطة بجنسها ، فمثلاً نجد بأن " الطفلة الأنثى تولد ولديها غريزة الأمومة، فهي تشعر باهتمام قوي نحو الأطفال ، وتفضل اللعب بالدمى ... الخ " وبذلك تكون لديها نزعة وراثية تختلف عن النزعات الخاصة بالذكر (٤).

ولقد خص القرآن الكريم المرأة في كثير من آياته بذكر صفات وخصائص ترتبط بها والتي منها : العاطفة الرقيقة، الحنان البالغ التضحية من أجل الآخرين .. الخ وأعطى صوراً على ذلك ، منها مثلاً أنه كلما يذكر الأم ، يصفها بالعطف والحنان وتحمل الأعباء

---

(1) Ibid, p.p. 70-73.
(2) Ibid, p.p. 55.
(٣) حسن علي حسن ، المرأة والدافعية للانجاز ، مجلة العلوم الاجتماعية (مجلد ٧ ، عدد ٢، ١٩٨٩م) ص ص ١٩-٢٢، عن : Homer M. Fall, The Bright Women.
(٤) للمزيد أنظر : محمود أبو السعود ، مرجع سبق ذكره.
أبو الأعلى المودودي ، مرجع سبق ذكره.

والالام والصبر على المكارة في سبيل جنينها أو ولدها . ويقول تعالى : " وَوَصَّيْنَا الْإِنسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهْنًا عَلَىٰ وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنِ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ " (١) .

وكلما ذكرت الزوجة، قدمت في صورة السكنى والمودة والرحمة ، قال تعالى : وَمِنْ آيَاتِهِ أَنْ خَلَقَ لَكُم مِّنْ أَنفُسِكُمْ أَزْوَاجًا لِّتَسْكُنُوا إِلَيْهَا، وَجَعَلَ بَيْنَكُم مَّوَدَّةً وَرَحْمَةً ، إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ " (٢).

كما يكشف لنا القرآن الكريم والسنة المطهرة من خلال الآيات والحديث الشريف خصائص أخرى كثيره للمرأة المسلمة منها الحياء والخجل والغيرة ... الخ .

٤- الجوانب الاجتماعية

توضح بعض الأبحاث والدراسات الغربية ، بأنه لا توجد أية فروق (جسمية نفسية عقلية ...الخ) جلية بين كل من الذكور والاناث عند الولادة . وان " الأحكام المرتبطة بالفرد من حيث أنه ذكر أم أنثى تتكون بعد الولادة نتيجة للبيئة الاجتماعية والثقافية السائدة وأساليب التنشئة الاجتماعية المختلفة " (٣) . ومن تلك الدراسات دراسة مارجريت ميد M. Mead التي طبقت على بعض المجتمعات في افريقيا، حيث تبين من نتائجها « أن رجال هذه المجتمعات يقومون بأعمال المنزل ورعاية الأطفال ، بينما تهتم الزوجات بزراعة الأرض ، وبناء الأكواخ ، وصوامع الغلال ، وتحضير الطعام ، وصنع المشروبات ، ورعي الغنم والحيوانات ، وجمع الحطب ، وجلب المياه، ثم يكملن عملهن داخل المنزل »(٤).

واتفاقا مع ما سبق عرضه للجوانب الجسمية والنفسية والعقلية ترى - الباحثة - أنه لا بد وأن نضع أولاً في اعتبارنا أن هناك نزعة فطرية تظهر في الجنين منذ بدء تكوينه تحدد له جنسه وتستمر معه طول حياته، وأن مثل هذا الاشتراط في الجنين لا يمكن ارجاعه إلى العامل الاجتماعي فقط، بل يمكن القول بأنه هو الذي يعد بمثابة السبب الأساسي للمعاملة الاجتماعية المختلفة بين الجنسين ".(٥) فعندما يقدم الآباء لابنتهم دمية، فانهم يكونون مدركين لشعورها الغريزي بالأمومة، وهم يستجيبون لهذا.

إن أساليب التنشئة الاجتماعية من خلال الأسرة والمدرسة والرفاق لها تأثير خاص على تعلم الأدوار الجنسية للأفراد. ومن ثم طريقة التعامل معهم، ويعتقد الكثيرون

---

(١) سورة لقمان ، آية ١٤.

(٢) سورة الروم ، آية ٢١.

(٣) أميه الهسام ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١٧.

(٤) Hargret Mead " Male & Female " London, Penguin Press, 1962, p.p. 106-107.

(٥) محمود أبو السعود، مرجع سبق ذكره، ص ١٥.

من الغربيين ، بأنه يجب أن لا يلتفت إلى الفروق بين الجنسين في عملية التنشئة الاجتماعية في مرحلة الطفولة المبكرة، فيعاملون الذكور والاناث وكأنهم جنس واحد، مدعين بأن التفرقة في المعاملة في هذه السنوات - بين الجنسين - تؤدي إلى شعور الفتاة بالنقص والى التحيز إلى جانب الفتى . بينما نرى أن عملية التنشئة كما رسمها الاسلام ترتبط وتتوافق مع الوظيفة البيولوجية لكل من الجنسين ، ففي الوقت الذي هي لا تفرق في المعاملة بينهما من حيث الحنان والرعاية والمسئولية والتربية ، هي في نفس الوقت تعلم وتعطي المثل لكل منهما تبعاً للوظيفة التي يؤهلها له جنسه (تعلم الأدوار الذكرية ، الأدوار الأنثوية). ولذلك يؤكد البعض على أن " تربية الأنثى يجب أن تتم بأسلوب يجعلها فخوره بأنوثتها ، وغير خجولة منها ، كما يجب أن تتم معاملتها بأسلوب عادل ولا يجب الموازنة بينها وبين الذكر، فلكل منها مجال مقدر في الحياة" (١).

٥- الأدوار الاجتماعية للمرأة :

اذا كانت الباحثة قد عرضت لأهم الخصائص العامة للمرأة - من وجهة النظر الغربية والاسلامية - فإنه لا بد أن نتناول الأدوار الاجتماعية للمرأة حيث يشير البعض إلى أن ثقافة المجتمع هي التي تحدد أدوار الأفراد فيه. فتذكر " كات مليليه Kate Millet" (٢) أنه بسبب اختلاف الظروف الاجتماعية المرتبطة بكل من الذكر والأنثى، يصبح للذكر ثقافة Culture مغايرة لثقافة الأنثى ، لاختلاف تجاربهما في الحياة ، إذ أن معتقدات الوالدين والأهل ومفهوم الثقافة للجنس ، من حيث أنه مذكر أو مؤنث تلعب دورها بالايحاء والتوجيه بما هو مناسب أو غير مناسب لكل من الجنسين فيما يتعلق بالأخلاق والسلوك والاهتمام والمركز والقيمة.

وتؤكد دراسة " آن أوكلي Anne Oakley " هذه المقولات ، حيث كشفت بأن " الأدوار المرتبطة بالجنس وجدت بتأثير الثقافات أكثر من كونها بتأثير العوامل العضوية ، وأنه ليس هناك في أكثر المجتمعات مهام تختص بها المرأة سوى الحمل والولادة.

كما أن الخصائص العضوية لا تمنع المرأة عن أداء أعمال معينه " (٣) بل ترى" أوكلي وهارلامبوس Oakley & Haralambos " أن " التنشئة الأسرية ذاتها تلعب دوراً رئيسياً في تحديد أدوار الذكر والأنثى من خلال الأحكام والمعايير والقيم التي تحكم

---

(١) محمود أبو السعود، مرجع سبق ذكره ، ص ١٩.

(٢) أميه البسام، مرجع سبق ذكره، ص ١١٨ ، عن :

Kate Milllet " Sexual Politics " , London, 1972, p.p. 31-32.

3) Anne Oakley, " House Wife" , London, Pelican Book , 1985, p.p. 10-50.

معتقداتها وسلوكها . فالتمييز بين الذكر والأنثى هو عملية مجتمعية متواصلة في الأسرة إلى الحي إلى المجتمع الكبير" (١).

فالمرأة تركز على أنواع معينة من الأعمال والتي ينظر على أنها أعمال نسوية مثل : التمريض ، التدريس ، العمل في المصانع (كالتغليف وانتاج منسوجات محلية) وظائف الطبع والنسخ والسكرتارية ، وظائف كتابية ، بائعات ، أمينات صندوق "(٢).

ويضيف " بارسنز Parsons" بُعداً آخر لتقسيم العمل وفقاً للخصائص البيولوجية من خلال ما يؤديه من دور للحفاظ على استمرار التوازن داخل المجتمع. فهو يرى أن تخصص المرأة للدور العائلي وتخصص الرجل للعمل والانتاج وكافة النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية هو التقسيم الطبيعي للعمل والذي يدعم الأسرة في المجتمع ويحقق قدرا من التوازن داخل النسق الاجتماعي (٣).

أما " ميردوك G.P.Merdock" فإنه يرى أن التقسيم من ناحية الجنس هو ليس عالمياً، فليس هناك أعمال يقوم بها نساء دائما أو رجال دائما. " فالثقافات البشرية متغيرة ومتشعبة على الدوام وبلا حدود، وهي تدين للابداعات البشرية أكثر من كونها مدينة للقوى البيولوجية التي لا تقهر(٤). كما أن التطور التكنولوجي قد أنهى عملية الاعتماد على القوى الجسمية أو العضلية لممارسة الأعمال حتى الشاقة منها ، الأمر الذي يشجع النساء على العمل في مختلف الأعمال التي كانت في السابق وقفا على الرجال (المناجم ، المصانع الثقيلة و أعمال الموانىء) (٥). وهي ترى أن المجتمعات النامية والتي وصفها (بارسنز) بأنها تلك التي تحكمها سطوة التقاليد أكثر من القانون، والعزوه أكثر من الكفاءة ، قد حبست المرأة طويلا في سياج بعض التقاليد الجامدة. لذلك يرى البعض " أن المرأة ظلت تمثل عبئا تنمويا في المجتمعات النامية، حيث عطلت بعض الأعراف والتقاليد دورها الابداعي ، وحددت مجالات حركتها في حدود ضيقة وفي اطار تقسيم العمل النوعي ، " فحرمت من المشاركة في الكثير من المناشط الأساسية ومنها حق التعليم الذي كان يعتبر بصورة ما نشاطاً ينفرد به الرجال الأمر الذي جعل المرأة مستودعا للخرافات والقيم السالبة مما أثر على " دورها كمشارك في التنمية بل وأيضا كمستقبل أو متقبل لها ، بل أكثر سلبيا علىدورها

---

(1) Ibid, p. 155.

(2) N. Haralambos, Sociology. Themes of Perspectives, 2nd Edition, London, Bell & Hyman, 1985, p.381.

(3) Stockard & Johnson, "Sex Inequality and Sex Role Development " New Jersey, Prentice - Hall, 1980, p. 48.

(4) H.Haralambos, op.cit. p. 373.

(5) Susan Yeandle, Women's Working Lives, London, Tavistock Pub., lte, 1984, p.p. 18-19.

ووظيفتها في الانتاج النوعي وفي التنشئة الاجتماعية وفي تكوين الاتجاهات الاجتماعية السليمة (١).

وترى الباحثة أن الشريعة الاسلامية قد اتبعت الفطرة في تقسيم العمل والوظائف والأنصبة بين الرجال والنساء ، فالفطرة الالهية قد جعلت من الرجل رجلاً، ومن المرأة امرأة. وأودعت كل منهما خصائصه المميزة لتنيط بكل منهما وظائف معينة لا لحسابه الخاص ، ولا لحساب جنس بذاته، ولكن لحساب هذه الحياة الانسانية التي تقوم وتنتظم وتستوفي خصائصها ، وتحقق غايتها من الخلافة في الأرض وعبادة الله بهذه الخلافة عن طريق التنويع في الخصائص والوظائف والذي ينشأ عنه تنويع في التكاليف وتنويع في الأنصبة ، وتنويع في المراكز ، لحساب المؤسسة العظمى ألا وهي الحياة (٢) . فالاسلام يؤكد على عمالة المرأة في مجالات معينة هي أكثر قدرة بطبيعتها على العطاء فيها والتي لا تتنافى مع ما أقرته القيم الاسلامية.

---

(١) محي الدين صابر ، من قضايا المجتمع العربي ، ط ٢ ، بيروت ، المكتبة العربية ، ١٩٨٧م ، ص ١١٩.

(٢) أحمد فائز ، دستور الأسرة في ظلال القرآن ، ط ٢ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ١٩٨٣م ، ص ٣٣.

المبحث الثاني

المداخل العلمية لأدوار المرأة

ظهرت في الحقبة الأخيرة بعض النماذج النظرية حول عمل المرأة إرتبطت بالعلوم الانسانية ، لتفسر أدوار وأوضاع المرأة في المجتمعات الغربية ، . ويمكن أن نحصر تلك النماذج فيما يلي :-

١- نماذج التمايز بين عمل المرأة والرجل.
٢- نماذج تقسيم العمل.
٣- نماذج اقبال المرأة على العمل.
٤- نماذج غير متكاملة لأدوار المرأة.

أولاً : نماذج التمايز بين عمل المرأة والرجل :

وتقوم هذه النماذج على أنه بالرغم من استعداد كل من الرجل والمرأة بيولوجيا ونفسيا وعقليا واجتماعيا للعمل، إلا أن ثمة تمايزاً في طبيعة أعمال المرأة " فهي غالبا ما تكون امتدادا لدورها العائلي والذي يشمل التربية والخدمة "(١) . ولعل أول تمايز يمكن ملاحظته وبشكل واضح بين عمل المرأة والرجل هو التمايز بالأجور ، فلقد كشفت الدراسات التي أجراها - من الوجهة الاقتصادية - كل من " ميلر وروسر Mallier & Rosser " بأنها تعود إلى (٢):-

أ - أن المرأة تفضل العمل لبعض الوقت.
ب - أن الرجل يستطيع أن يعمل لساعات طويلة.
ج - أن الرجل يملك حرية العمل في أماكن نائية.
د - وجود تشريعات لحماية المرأة تحد من العمل في مهن قد تكون لها أجور أفضل.

ويرى البعض أن هذا التمايز تعاني منه المرأة من جوانب متعددة، عندما تنتج ، وعندما تستهلك ، فهي تستهلك التعليم بدرجة أقل من الرجل ، وهي معرضة للانقطاع عن الدراسة أكثر من الرجل ، وعملها في الحقل غير محسوب في الاحصاءات الوطنية ، وعمالتها غير منظورة بالنسبة للدولة، ودورها يتجاهله المخططون في

---

(1) Ann Oakley: Op. cit. p. 120.
(2) A.T.Mallier & M.J. Rosser " Women & The Economy " , London: Macmillan Press, 1987, p. 125.

مختلف المستويات (١).وهناك أكثر من نموذج تناول التمايز بين عمل المرأة والرجل من أهمها :-

١- نموذج بيكر Backer Model

الذي يشير إلى أن أصحاب العمل بفطرتهم التلقائية المتوارثة يقاومون إدارة مشروعاتهم من خلال النساء أو ما أسماه بيكر " المزاج الخاص " "Taste" ، هذا وقد حدد " بيكر " بعض المعطيات لهذا النموذج منها أن التمايز الجنسي " "Gender سيكون دائماً عاملا على انخفاض أجور المرأة، حتى لو تساوت في عملها مع الرجل (٢). كما يرى أن هذا التمايز هو أمر طبيعي ومنطقي اذا ما نظرنا إلى معايير المنافسة الطبيعية بينهما وحجم الانتاج والفكرة السائدة" (٣). وينقد البعض هذا الرأي ، إذ أنه اذا ما تساوت المرأة مع الرجل في العمل وحجمه، لا بد وأن تتساوى في الأجر والمكانة نتيجة لذلك "(٤).

٢- نموذج رأس المال البشري Human Capital Model

حيث يرى واضعوه أن عمل المرأة كأي سلعة تحكمه عوامل العرض والطلب ، والطلب تحكمه عوامل متعددة أهمها قيمة العمل، أي ماذا يمكن أن تحقق المرأة من انتاجية في دورة الحياة الاقتصادية، كما يحكم العرض مدى استعدادها أو مدى تفرغها له من حيث ارتباطاتها الاجتماعية، العرف والعادات والتقاليد وما شابه. وعلى هذا النحو فالمرأة أجورها أقل من الرجل بدعوى أنها أقل انتاجية منه ، ويعزى ذلك بالضرورة الى عنصر القوة العضلية واحتمالات الغياب عن العمل لمهامها الأسرية، ونقص المهارة والتدريب والتعليم لتقوم بمهن مجزية الأجر(٥).

وعلى ذلك فإن نموذج رأس المال البشري - وكما حدده " انكر "Anker وزملاؤه يفترض وجود درجات من التميز الجنسي في سوق العمل ، وهو قائم أساسا على عنصر الاختيار الحر، فصاحب رأس المال يرى مصلحته أولاً في استثمار أمواله فيما يعود عليه بأكبر عائد ممكن، و بالتالي فتواضع مهارات المرأة - خاصة في العالم

---

(1) Tony Barnett " Sociology & Development ", London : Hutchinson Press, 1988, p. 159.

(2) Mallier & Rosser:Op. cit, p. 126.

(3) George Joseph " Women at Work in the British Experience " London: Philip Allan Pub., 1983, p. 208.

(4) Ibid, p. 208.

(5) (ed) Richard Anker, Mayra Burnic & Nadia Youssef " Women's Roles & Population Trends in the Third Word, " Antony Rowe L.T.D., Chippen Lonwilts, 1979, p. 38.

الثالث ، إلى جانب كثرة التزاماتها الأسرية تقلل من طلب السوق عليها بدرجات متفاوتة " (١) ومن ثم فلا مجال من أن التميز الجنسي للعمل على أساس الفروق الوراثية والبيولوجية انما هي فروق مكتسبة ومستمدة من : (٢)

أ - فروق في التحصيل العلمي قبل العمل .

ب - فروق بين نمط العمل الذي يشارك فيه كل من الجنسين .

ج - فروق بين فرص التدريب على مهارات خاصة في المراحل المبكرة للعمل.

٣- نموذج ديورنجر Doeringer Model

ويقوم على أن التمايز في العمل بين الرجل والمرأة يعزى لوجود نموذجين في سوق العمل ، سوق أولي وسوق ثانوي ، فالسوق الأولي يتميز بالاستقرار وضمانات العمل والتأمينات وفرص الترقي ، على نقيض السوق الثانوي الذي يتسم بعدم الاستقرار وانخفاض فرص النمو و الطموح وانخفاض الأجور ، وهذا النموذج يشير إلى أن المرأة أكثر استقطابا للسوق الثانوي (٣).

٤- نموذج التزاحم Over-Crowding Model

وهو نموذج ينسب التمايز بين عمل المرأة والرجل إلى نوعية العمل الذي يسند لكل منها ، فالأعمال التي تسند إلى المرأة محدودة بطبيعتها، مما يؤدي إلى التزاحم عليها وانخفاض اجورها (٤).

٥- نموذج التقسيم المؤسسي Institutional Model

ويذهب هذا النموذج إلى أن هناك أعمالا هامشية معينة تنسب إلى المرأة بحكم القيم الاجتماعية السائدة وهي نوعان : ثابت Static بحكم التأصيل ، فهي أعمال محدودة الأجر، محدودة المهارة مثل أعمال المنزل الخدمية والمطاعم الخ. وأخرى متغيرة أو متقدمة كالأعمال التي تتقلدها المرأة عن جدارة تدرجت فيها إلى مناصب عالية ، ولا تتأثر بدورات الاقتصاد. وفي العالم الثالث فإن النوع الغالب هو النوع الأول المحكوم بالعادات والتقاليد والأعراف السائدة (٥).

---

(1) Ibid, p. I7.
(2) George Joseph : Op. cit, p. 213.
(3) Maillier & Rosser : Op. cit, p. I27.
(4) Richard Anker & Others (ed) Op. cit, p. 40.
(5) Ibid, p. 43.

ثانيا : نماذج في تفضيل المرأة بين العمل ورعاية الأسرة :

ترى بعض النماذج أن الحاق المرأة بالعمل يعود إلى دورها الأسري ، حيث يعتمد اقبالها على العمـل خارج المنزل على أولويات أسرية " (١) ومن تلك النماذج :-

١- نموذج التوقيت Alocation of Time Model

ويذكر واضع هذا النموذج أن القاعدة الاقتصادية التي يستند عليها هي " أن الوقت هو معيار الحركة الاقتصادية، فمتطلبات السوق دائما تناقض رعاية الأسرة". ويفسر هذا النموذج ذلك بأن لكل امرأة حدودا زمنية تعيش في مجالها، فهناك وقت يترك للعمل، وهناك زمن يترك للأسرة، والاختيار بينهما يعود إلى قدرة المرأة على حسن استثمار الوقت والاستفادة منه، أي كثافة ما تنجزه من أعمال في زمن معين " (٢).

٢- نموذج الدخل Incom Model

ويقوم على أساس أن تفضيل المرأة للعمل أو للأسرة يتأثر بعاملين : دخل الأسرة كلها ، ومدى ما تكسبه المرأة في العمل . ويلعب هذان الجانبان دورا مهما ودافعا قويا في أغلب المجتمعات لانضمام المرأة للعمل .

٣- نموذج الفرص المتاحة

ويتعلق هذا النموذج بمرونة العمل وديناميته ويتمثل في العمل بعض الوقت Part time Job كفرص متاحة لمهارت تحكمها استعدادات خاصة وتدريب معين، وتتأثر مشاركة المرأة في العمل في هذه الفرص بما يلي : عدد سنوات الدراسة ، مدى الالتزامات الزوجية ، عدد الأولاد ، عدد أفراد الأسرة ، مكانة المرأة في العمل ، مكانة الزوج ، مستوى الأجور ، مستوى البطالة ، وحجم فرص العمل المتاحة (٣).

٤- نموذج التفضيل بين العمل والأسرة

ويتبنى هذا النموذج الرأي القائل بأن المشاكل الناتجة عن عمل المرأة يتوقف حلها على ايجاد توافق وتعاطـف وتناغم Harmony بين كل من العمل والمنزل ، ويرى " يدكن وهالم Yudking & Halme أنه من الصـعب التـعايش المطلق بين هذين النقيضين ، فالمرأة التي تحقق نجاحا في عملها ، لا بد وأن ينعكس ذلك على أدائها الأسري بدرجة أو بأخرى ، وكذلك المرأة التي توفر كافة احتياجات الأسرة الفيزيقية والعاطفية والاجتماعية فإن ذلك لا بد وأن يؤثر على كفاءة عملها (٤). ومن ثم كان

---

(1) H. Haralambos, Op. cit, p. 382.
(2) George Joseph , Op. cit, p.p. 27-28.
(3) Ibid, p.p. 37, 39.
(4) Susan Yeandle, Op. cit, p.p. 21-26.

وجود تعاضد وتآزر بين نوع العمل ومتطلبات الأسرة هو الذي يحدد عمل المرأة.

ثالثا : نماذج تفسير اقبال المرأة على العمل : ومن أهم تلك النماذج :

١- نموذج المراحل المتنوعة Single - Period decision Model

ويقوم هذا النموذج على فرضية مؤداها أن المرأة تسعى إلى العمل في مرحلة الفراغ والحاجة إلى الدخل ومع استمرار المرأة في العمل تسعى لإحتلال مراكز عليا كي تستمتع بقدر أكبر من وقت الفراغ، فهي في البداية تسعى لإكتساب الدخل أولاً ، قانعة بما يتبقى لها أسبوعيا من وقت الفراغ (١) . ويضيف " بيكر "Becker" على ذلك بأن انتاج المرأة في المنزل هو قيمة أخرى لا يمكن إغفالها ويجب حسابها عند تقدير دوافع عمل المرأة.

٢- نموذج دورة الحياة Life-Cycle Model

والتي وضعها " منسر "Mincer" (١٩٦٢) داحضا بها المنظور الفردي لسعي المرأة للعمل، وقد ذهب إلى أن قرار المرأة بالعمل هو قرار مستمر مدى الحياة، يتكرر ويتباين تبعا لعوامل معينة، كالزواج والانجاب والصحة، والحالة الاقتصادية، مهما بلغت المرأة من عمر. فهو قرار ليس مرحليا بل أن تعدد مراحل الحياة يقابله تعدد مماثل في قراراتها مدى الحياة (٢).

رابعا : نماذج شروط عمل المرأة

لقد حدد " سوبول Sobol " محددات لعمل المرأة وخصوصا المتزوجة فيما أسماه : جوانب القدرة أو التيسيرات والأحوال البنائية العامة. فمن حيث جوانب القدرة يذكر " سوبول " أن من مظاهرها : السن ، عدد الأطفال ، خطط الأسرة للمستقبل ، حجم و عمر البالغين ، رأيهم بالنسبة للعمل، وأما التيسيرات فيلخصها في فرص العمل ، التدريب ، الخبرات السابقة ، مدى الصلاحية لأعمال معينة كل الوقت أوبعض الوقت . وأما الأوضاع البنائية فتتضمن البناءات والمكانات والمعايير ودخول الأسرة ومواردها والمعاشات والتامينات ومستويات الأجور ومستوى المعيشة إلى جانب الاتجاهات الخاصة لتحقيق الذات واستثمار الزمن وما شابه ذلك (٣).

---

(1) Ibid, p.p. 65-66.
(2) A.T.Mallier & M.J. Rosser : Op. cit, p. 67.
(3) George Joseph : Op. cit, p. 7.

وبالإضافة إلى النماذج السابقة توجد نماذج غير متكاملة صاغها بعض العلماء من خلال دراستهم المحدودة من أهمها :

١- نموذج العوامل الاجتماعية المتعددة لعمل المرأة :

حيث يرى البعض أن علاقة المرأة بالعمل يتأثر بعدة عوامل : الطبقة الاجتماعية، مكانة المرأة العاملة، دخل الأسرة ، مستوى المعيشة، كما أن دور المرأة المتزوجة العاملة يشمل عناصر سلبية وأخرى إيجابية، حيث تتمثل السلبية في الثمن الذي يدفعه الأبناء بحرمانهم من رعاية أمهم لفترة طويلة. وأما العناصر الإيجابية فقد تكون في تعويض الفشل في الحياة الاجتماعية إضافة إلى كونه عاملا في زيادة الدخل للأسرة.هذا وقد كشفت بعض الدراسات ومنها دراسة "Hannan " (١٩٧٧) (١) أن ارتفاع دخل المرأة العاملة قد يمثل عنصرا سلبيا حيث إرتبط ذلك بزيادة معدلات الطلاق.

٢- نموذج المرأة المنجبة

يذهب هذا النموذج إلى وضع مجموعة من الافتراضات أهمها :

أ - العمل يؤدي إلى إحجام المرأة عن الانجاب بصورة كلية أو نسبية.

ب - تنظيم النسل يمنح المرأة وقتا وفرصا أكبر للعمل.

ج - قرارات المرأة المتزوجة للإنجاب أو العمل، عادة ما تؤخذ في وقت واحد مع احتمال تأثرها بعوامل اقتصادية واجتماعية (٢).

ويضيف البعض أن هناك عوامل تؤثر على إنجاب المرأة ، منها تعلم المرأة ، وعمل المرأة، حيث يرى هؤلاء بأن تنظيم النسل يكون أكثر ارتباطا بالمستويات العليا من النساء العاملات ، وأقل منه بالنسبة للعاملات في وظائف أقل(٣).

٣- نموذج مسئولية المرأة الأسرية

ويشير هذا النموذج إلى أن هناك عوامل أثرت على مسئولية المرأة الأسرية من أهمها (٤) :-

- الزيادة في المنتجات الغذائية الجاهزة والملابس جعل أدوار الأسرة التقليدية تتعرض للانكماش .

---

(1) Ibid, p. 18-19.

(2) Ibid. Op.cit, p. 15.

(3) Nadlia Youssef "Women's Roles & Population Trends in the Third World", Op.cit, p.p. 6-7.

(4) George Joseph, Op. cit, p. 9.

- توفير كافة احتياجات المنزل والأسرة بأساليب متطورة وخاصة من أجهزة نظافة حديثة (الات الكي والغسيل والطبخ وغيرها) أثر على أدوار المرأة الأسرية التقليدية.
- وجود كثير من فرص العمل المتاحة للنساء المتزوجات نتيجة للتطورات المعاصرة والتي ترتبط بانتاج السلع الاستهلاكية بكمية هائلة والحاجة المستمرة إلى أعمال مرتبطة بالمرأة.

ومن خلال ما تقدم عرضه من نماذج حول أدوار المرأة وارتباطها بالعوامل البيولوجية والأسرية والاجتماعية والثقافية، فإن الباحثة ترى أنه بالرغم من اعتقادها في عدم ارتفاع هذه النماذج إلى مستويات يمكن تعميمها في إطار النظريات ذات اللياقة العلمية إلا أنها تكشف في جملتها عن :-

١- الجدل اللامتناهي حول موضوع عمل المرأة خارج المنزل ودورها كربة بيت ومنجبة لأطفال.

٢- تباين المعايير التي تحدد قيمة عمل المرأة في سوق العمل وأثر ذلك على دورها الأسري.

٣- تأثر أدوار المرأة بمتطلبات سوق العمل والتقدم التكنولوجي والتغيرات الثقافية.

وإذا كانت هذه النماذج لم تشر إلى أدوار المرأة في المجتمعات النامية عامة والاسلامية خاصة بتركيزها على أدوار المرأة في المجتمعات التي وصفت بالصناعية أو المتقدمة، فإن هذا القصور سوف تعالجه الباحثة من خلال ما تتناوله المباحث التالية من هذا الفصل.

المبحث الثالث

أوضاع المرأة العاملة في المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية

تميز القرن العشرين بالتقدم الهائل في العلوم والتكنولوجيا الذي كان له انعكاسا على مختلف جوانب الحياة الانسانية والذي أثمر عن مجالات جديدة للعمل تختلف عما كانت عليه في السابق، وما شهده العالم من اعلان لحقوق الانسان (١٩٤٨م) كما كان له تأثيرا على أوضاع المرأة في العالم ومشاركتها في سوق العمل، ولكن اختلفت تلك الأوضاع تبعا للثقافة السائدة لكل مجتمع (١).

ودخول المرأة الغربية إلى ميدان العمل كما يراه " أوجبرن W.Ogburn" كان ضرورة حتمية أملتها الظروف الإقتصادية للأسرة والمجتمع وظروف التطور الحضاري، إذ أن الحضارة الحديثة - وبعد اختراع الآلة، قللت من أهمية الاعتماد على القوى البدنية، مقدمة قوى جذب خارجية، حيث انتقل نطاق العمل من محيط البيت إلى خارجه بتقلص حجم الأسرة وتحديد النسل ونتيجة لما وفرته الاختراعات الحديثة للمرأة من المساعدة في أداء الواجبات المنزلية "(٢).

هذا، ويمكن تناول وضع المرأة في سوق العمل في كل من المجتمعات المتقدمة والمجتمعات النامية على النحو التالي :

أولاً : المجتمعات المتقدمة (الصناعية)(٣)

لقد حققت المرأة الأمريكية في هذا القرن مكاسب ملموسة في ميدان المساواة الإجتماعية والاقتصادية، إلا أن الباحثة ترى أن تحقيق تلك المكاسب كان على حساب جوانب هامة من حياتها، حيث نجد أن نسبة الطلاق قد زادت والتفكك الأسري والانحلال الأخلاقي والأمراض النفسية والجريمة وغيرها من المشكلات التي تحاول تلك المجتمعات التصدي لها والتي استنفذت الكثير من موارد وطاقات تلك المجتمعات للتغلب عليها ولم تصل الى حلول لعلاجها. ويمكن للمرأة الأمريكية أن تختار أية مهنة تريدها وتلتحق أعداد كبيرة منهن بمجالات الطب والقانون والأعمال الحكومية إضافة إلى السياسة التي أخذت تجتذب أعدادا كبيرة

---

(1) Teressa Orvegode de figueroa (in) Irene Tinker & MBO Bransen (ed) Women Development, Op. cit, p. 45.

(2) W.Ogburn & M. Nimcof, A Hand book of Sociology, New Delhi, 1964, p. 501.

(3) Cynthia Fuchs, Epstein, Women's Role (in) Robert K. Merton, Robert Nisbet (ed.) 4th(ed). Contemporary Social Problems. N.Y: Haracourt Brace Javanovich, Inc, 1976, p.p. 415-456.

منهن حيث أصبح هناك ناخبات وعضوات في الكونجرس وحاكمات لولاياتهن ووزيرات ، وعضوات في مجلس الشيوخ.

وتمثل المرأة الأمريكية حوالي ٤٨٪ من عناصر القوة العاملة ويشغل الجانب الأكبر منهن (١٥ مليون) امرأة وظائف كتابية وأعمال سكرتارية وأعمال إدارية بينما تعمل (٥ ملايين) منهن في الصناعة ، كما تشكل ا لنساء ٦٤٪ من العاملين في القطاع الصحي ، ٧٠٪ من المدرسين في المرحلة الابتدائية والثانوية و ٩٨٪ من اجمالي العاملين في وظائف السكرتارية والطباعة والاختزال.

هذا ولقد شهدت الأعوام الأخيرة زيادة سريعة في اعداد الملتحقات إلى قوة العمل - بأجر، حيث أصبح ما يقرب من ٥٤٪ من النساء في سن العمل ملتحقات بوظائف وأكثر من نصف العاملات متزوجات ، ٦٠٪ من أولئك لديهن أطفال في سن الدراسة ولكي يتسنى للنساء تنمية وتطوير ما يمتهنه من أعمال ، فإنهن غالبا ما يتزوجن في سن متأخرة ، وينجبن عدداً أقل من الأطفال . وعلى الرغم من أن مساهمة الأزواج في الأعمال المنزلية تزداد بصفة مستمرة إلا أن عدداً كبيراً من النساء يحملن عبئا مزدوجا، إذ يواصلن القيام بمسئولياتهن التقليدية في تدبير المنزل ورعاية الأطفال. كما أظهرت الأمريكيات كفاءة في أعمال التطوع، وأحدثن تغيرات في نظام تقديم الخدمات الاجتماعية ، وأنشأن جمعيات وتنظيمات متعددة ذات صلة بالمنظمات الدولية، كما انتشرت في الفترة الأخيرة هيئات تعنى بأوضاع المرأة الأمريكية وبقضيه التميز بينها وبين الرجل ومن أشهرها المنظمة القومية للنساء ورابطة العمل من أجل انصاف المرأة (١).

إن كل ذلك - دون شك - قد أدى إلى تزايد أعداد النساء العاملات حيث تضاعفت أعدادهن في الثمانينات عن أعدادهن في الخمسينيات . ويرى " روسر Rosser" أن هذه الزيادة ليست بسبب نقص في قوة العمل للرجال، ولكن للحاجة الحقيقية إلى نوعية خدماتهن (٢). أما ريتشاردسون (١٩٨٢م) فيرى أن ذلك يعود إلى اتساع قطاع التجارة والصناعة الخدمية Service وليس للصناعة والتجارة الانتاجية، إلى جانب اتساع حجم قوة منظمات المرأة العاملة منذ (٥٠) عاماً حتى اليوم، وانحسار الصناعات اليدوية التي تعتمد على القوة الجسمية، إضافة إلى الانتشار الواسع للعمل بعض الوقت Part time والذي أدى إلى منح المرأة فرصا أوسع للعمل دون الرجال(٣).

ويضيف آخرون أن من أهم عوامل تشغيل المرأة في أمريكا هو زيادة حجم الأسر

---

(١) ملخص تقرير عن <u>هذه هي أمريكا</u> وزارة الاعلام الأمريكية الولايات المتحدة الأمريكية ، ١٩٨٧م.

(2) Mallier & Rosser: <u>Op. cit.</u> p. 107.

(3) <u>Ibid.</u> p. 113.

المطلقة أو المفككة أو التي تعيش بمفردها، دون مسئولية أسرية إضافة إلى تشجيع الحكومات المركزية واللامركزية لمستفيدي الضمان الاجتماعي للعمل بدلا من منحهن الاعانة، كما تمنح التيسيرات للمؤسسات التي تفتح أبوابها لهن.

أما في بريطانيا فلم تكن هناك ثمة قيود على عمل المرأة سوى النعرات الطبقية المرتبطة بتقاليد الأسر. فمنذ طفولتها تساعد الفتاة الانجليزية والدتها بعد نهاية اليوم الدراسي في مختلف شئون المنزل، وكلما كبرت اكتسبت دورا أكبر لتكون ربة منزل في نهاية الأمر. ويشهد الريف الانجليزي كيف تساعد الفتاة أمها في تربية الدواجن وأعمال التخزين وإدارة الطواحين ... الخ (١). وقبل الزواج تعمل الفتاة في المصانع والمطاعم والفنادق لتعد نفسها ماديا لنفقات الزواج، فالأسرة ليس من مسئولياتها تحمل نفقات الزواج سواء لذكر أم لأنثى ، أما عند الزواج ، فالمرأة شأنها شأن الرجل هي عنصر انتاجي لزيادة امكانات الأسرة وتوفير أسباب الأمن لها (٢).

هذا ، وقد قسم جورج جوزف George Joseph المراحل التي مر بها عمل المرأة الانجليزية إلى : مرحلة ما قبل الصناعة، مرحلة الثورة الصناعية، المرحلة المعاصرة.

كما تشير سوزان يندل Susan Yeandle إلى أن هناك عوامل متعددة أثرت على عمل المرأة نوجزها فيما يلي (٣):-

- الحربان العالميتان.
- الاكتشافات الحديثة.
- التطور العلمي.
- القوانين والتشريعات.

وبالرغم من أن المرأة في انجلترا قد حققت العديد من الانجازات الا أنه توجد معوقات تحد من نشاطها كتفضيل سوق العمل للمرأة غير المتزوجة أو التي ليس لديها أطفال.

ويحتدم الصراع اليوم حول امكانية تفضيل العمل والانتاج أو زيادة دخل الأسرة أو التضحية بما يمكن أن تعطيه لأطفالها(٤) . وقد أكدت ذلك الاحصائية التي قدمها الاتحاد الانجليزي للعمال حيث جاء فيها " أن أغلبية أصحاب الأعمال يفضلون المرأة غير المتزوجة مما أدى إلى أن يقتصر طلب المرأة المتزوجة للعمل على مهن معينة مثل رعاية الأطفال Child care أو خبيرة إستهلاك أسري (٥).

---

(1) June Axinn & Mark Stern , " Women & Post - Industrial Welfare State " Social Work Journal of the N.A.S.W July: August 1987, Vol, 32, No. 4, p. 282.
(2) Ibid, P. 45.
(3) Susan Yeandle , Op. cit, p. 13.
(4) Louise A. Tilly & Joan W. Scott: Op. cit, p.p. 218-229.
(5) Ibid, p. 231.

أما عن وضع المرأة في المعسكر الشرقي فإن الدراسة التي أجراها ديفيد لين(١) David Lane على الاتحاد السوفيتي كشفت أن مكانة المرأة في المجتمع الاشتراكي هي أقرب إلى المساواة مع الرجل عنها في البلدان الرأسمالية. ولكن ضمن حدود العائلة يبقى الكثير منهن دون امكانيات ، ويقدم : لين " الدليل عل ذلك بقوله " ان المرأة السوفيتية قد زادت مشاركتها في سوق العمل، ففي عام ١٩٢٢ كانت تمثل ٢٢٪ من القوى العاملة، وفي عام ١٩٧٣م بلغت نسبة المرأة ٥١٪ من القوى العاملة، ومع ذلك ليست هناك أي محددات هيكلية ذات دلالة على توظيفها، فهي ليست ممثلة بصورة متساوية في جميع الصناعات وهي تمثل أكثر من نصف الموظفين في خدمات الاتصالات ، الإسكان الخدمات المنزلية، الصحية ، الثقافية الفيزيائية، التأمين الاجتماعي، التعليم والثقافة. وهي تشكل أقل من ربع عدد الموظفين في المواصلات والغابات ، وعموما فإن أجرها عادة أقل من أجر الرجل ، وعادة ما تكون أجور الصناعات التي تشكل المرأة نسبة كبيرة فيها أقل من المعدل القومي National Averageكما أن المرأة العاملة السوفيتية غير ممثلة بالتساوي من ناحية المسئولية والسلطة. وتبين الاحصاءات المنشورة (١٩٦١) أن نسبة المهندسات هي ٣٠٪ ، أما في السياسة ، فإن تمثيلها يتناقص مع سلطة وأهمية الهيئة الحاكمة ، فمثلا هي لا تشكل أكثر من ١٠٪ في مجلس الوزراء.

وهكذا نجد أن المرأة سواء كانت في المجتمعات الرأسمالية أم الاشتراكية المتقدمة صناعيا تعاني من عدة أمور منها :-

١- الدور المزدوج للمرأة العاملة وما يحمله من أعباء متزايدة.
٢- الفروق في الأجر بين الرجل والمرأة.
٣- قصر أعمال المرأة غالبا على الأعمال التي توافق طبيعتها ووضعها البيولوجي والإجتماعي.
٤- تتعرض دائما للمنافسة الشديدة من الرجل ، بل تعتبرها بعض المجتمعات قوة احتياطية يرجع اليها وقت الحاجة فقط.
٥- ما زال المجتمع الصناعي يعاني من تقسيم الأدوار حسب الجنس Gender Roles.
٦- قصور تقليدي في توفير المرأة المدربة تدريبا عالي.
٧- نظرة اصحاب المؤسسات التقليدية إلى امكانات المرأة المحدودة في انجاز الأعمال ذات السمة القيادية أو الانتاجية.

---

(1) M. Haralambos, Op. cit, p. 393.

٨- ما ينسب إلى البعض من أن دور المرأة هو رعاية الأسرة فقط وليس الاسهام الجاد في الأعمال الانتاجية أيضا.

ورغم ما وصلت إليه المرأة غير المسلمة - سواء غربية أم شرقية - من مكانة في المجتمع، فإن الباحثة توضح :

١- أن ما ظهر من حركات لتحرير المرأة في تلك المجتمعات انما يعود لأوضاع سياسية واقتصادية، أفقدتها في بعض الأحيان الشعور بالأمن والاستقرار التي تنشدها.

٢- تعاني تلك المجتمعات من التفكك الأسري الذي غالباً ما ينتهي بالطلاق وظهور مفاهيم جديدة لم تكن معروفة.

٣- ان التطرف في تلك المجتمعات للمطالبة بحقوق المرأة يرجع لوجود قيم مادية ومفاهيم بعيدة عن الدين، وان دور المرأة هناك لا تقيده الا التغيرات الاجتماعية التي تحدث في المجتمع، وطبيعي أن ذلك يختلف تماما عن المجتمعات المسلمة المرتبطة ارتباطا مباشرا وقويا بالقيم السماوية وما ترسمه من محددات للسلوك والتعامل وأساليب للمشاركة سواء كان ذلك في المجال الأسري أو في العمل الوظيفي.

ثانيا : المجتمعات النامية

أما عن المرأة والتغيرات الاجتماعية في العالم النامي، فيرى ريتشارد انكر Richard Anker أن العالم النامي في السنين الأخيرة واجه عدة متغيرات منها (1):

أ - الازدياد الرهيب في عدد السكان والذي ارتبط بنقص الوفيات وزيادة المواليد.

ب- الهجرة المتوالية من القرى الى المدن.

ج- تفضيل الزواج بالمرأة في أعمار مبكرة.

د - تغيير بناء الأسرة ووظائفها.

هـ- ارتفاع مستوى التعليم عموما، وتعليم المرأة بصفة خاصة.

و - تغير أساليب الانتاج في كل القرى والمدن واستخدام التكنولوجيا الحديثة والانتاج الآلي.

هذا وقد أدت هذه التغيرات إلى تغيرات مماثلة في عمل ومكانة المرأة ، حيث أنها لم تعد قاصرة على أعمال مرتبطة بالحقل والأسرة ورعاية الأطفال وتربية

---

(1) Richard Anker, Marya Burnic & Nadia Youssef , Op. cit, p. 290.

المواشي ، بل ظهرت الحاجة لقيام المرأة بأعمال مساعدة سواء في المصانع أو الشركات أو المرافق العامة.

وأما التغير الذي طرأ على مكانة المرأة فتشير إليه كونستنتنيا سافليوس Constantina Safilios بقولها أن مكانة المرأة في المجتمعات النامية تحكمها أربع قواعد هي : (١) قدرتها على الانجاب ، وضعها الزواجي ، مكانتها العرقية، مكانة زوجها وثروته ، أما مكانتها في الأسرة فتحكمه قدرتها على إدارة شئون الأسرة والتدبير المالي وحماية الأطفال وما تحققه من استقرار وأمن .

وأما هويتها الإجتماعية فإلى جانب ذلك فإنها تتحدد بقدرتها على استخلاص حقوقها في المجتمع وقدرتها على تغيير مفهوم التميز الجنسي في سوق العمل إضافة إلى قدرتها على التفاعل الإيجابي في أحداث المجتمع وجماعاته المختلفة وقدرتها على المؤاءمة بين كل هذا والمعايير السائدة حول دور المرأة وواجباتها.

ولقد أثارت أوضاع المرأة في المجتمعات النامية الكاتبة " رو ليسر بلمبرج Roe Lesser Blumberg " واعتبرت أن كل ما ينسب اليها ما هو الا مزاعم كاذبة حاولت الرد عليها. ومن تلك المزاعم أن المرأة في المجتمعات النامية تعتبر عبئاً اقتصادياً ، وأن التنمية وحدها هي الطريقة إلى تحسين أوضاع المرأة ، وأن تدهور أوضاع المرأة وفقرها في الحضر هو نتيجة لوضعها القيادي داخل الأسرة الحضرية في المجتمع النامي (٢).

هذا ، وتوجز الباحثة بعض ما طرح في بعض المؤتمرات التي عقدت عن المرأة في الدول النامية على النحو التالي :-

١- بالرغم من الاتفاق شبه الجمعي بين الدارسين والباحثين حول ثبوت مساهمة المرأة في الشئون الاقتصادية أكثر مما هو معترف به (٣) الا أن اسهامها الفعلي عادة ما يتعرض للاقلال الشديد من شانه ، ومن ناحية أخرى فإن أكثره يجري داخل المنزل بعيداً عن الحسابات الاقتصادية، حيث أشارت دراسات أجريت في الفلبين والنيبال بأن اسهام المرأة الريفية هناك يقدر بنحو نصف دخل الأسرة كلها (٤).

---

(1) Ibid, p.p. 58-129.

(2) Roe Lesser Blumberg(in) Irene Tinker & Michele Bo Bramsen " Women & World Development " 1975, Op. cit. P.p. 15-21.

(٣) برباره هيرز ، جذب المرأة إلى التيار الاقتصادي ، مجلة التمويل والتنمية ، صندوق النقد الدولي ، ديسمبر ، ١٩٨٩، مجلد ٢٦ رقم ٤ ، ص ٢٢.

(4) Tony Barnett, Op. cit. p. 185.

٢- قلة الدراسات والبحوث التي تجرى على المرأة في المجتمعات النامية، حيث يؤيد كل من " كيدي و بيك V. Kiddie & L. Beck" الرأي القائل بأنه بينما ازدهرت الدراسات العلمية الجادة حول المرأة في المجتمعات الصناعية الغربية بفعل تزايد الحركات التحررية المتلاحقة، فإن الدراسات عن المرأة في المجتمعات النامية لا تعدو أن تكون في مرحلتها الجنينية "(١) . كما يشير البعض بأن الاحصاءات في الدول النامية لا تعطي الصورة الحقيقية الواقعية والصادقة عن مشاركة المرأة وذلك لأن المجتمعات الغربية قد صاغت مفهومها للعمل على أنه ذلك الذي يتم مقابل أجر فوري - وعمدت هذه المجتمعات الى تبني هذا المفهوم وتطبيقه في كل مكان في العالم.

٣- عدم وضوح دور المرأة في المجتمعات النامية للمخططين والسياسيين حيث يرى على أنه Invisibility Role بالرغم من أن المرأة تنتج أكثر من نصف المواد الغذائية التي ينتجها العالم الثاني، بل وأكثر من ذلك في افريقيا، وتشكل ربع القوى العاملة الصناعية في العالم النامي ، وتتحمل المسئولية الرئيسية ، رعاية الأبناء وأداء الواجبات المنزلية ... "(٢) بالرغم من كل ذلك فإن وضع خطط التنمية يتجاهل دورها هذا، فتعطي الأرض للرجال، والخدمات أكثرها للرجال ، وأما الخدمات التي تقدم للمرأة - كما أثبتت دراسة " لكرستين أبونج Christine Oppong" فإنها عادة ما ترتبط بواجباتها التقليدية ، مثل الأسرة والأولاد والزوج والأقارب (٣).

٤- عدم ادماج المرأة بوضوح في نظريات التنمية : حيث لا توجد إلى اليوم أي نظرية تحدد وضعها ، فنظرية التحديث ، لم تفد نظرتها الكلية إلى تنمية المجتمعات من خلال استحداث الأساليب الغربية متجاهلة قطاعات المجتمعات النامية وفئاتها وخصوصا المرأة. أما النظرية الاعتمادية (التبعية) فقد قدمت تفسيرات غامضة لانخفاض مكانة المرأة في المجتمعات النامية، حيث أخضعت ذلك لحركة رأس المال العالمية والتي تفضل أن تبقى المرأة كمستهلكة للسلع في منزلها. وأن الحاجة تقتصر على وجودها كقوة احتياطية، يلجأ اليها عند الضرورة لتولي بعض الأعمال ذات القيمة الأقل اقتصاديا. أما التطوريون فإنهم يرون أن للمرأة دورا ثانويا، بوصفه ناتجاً عن أدائها لدور أقل تخصصا في المجتمع، وبالتالي سيكون أقل انتاجية، أي أنهم ينظرون إلى عمل المرأة في

---

(١) للمزيد أنظر : دراسات اجتماعية عن المرأة في العالم العربي ، اليونسكو ، ط ١ ، ١٩٨٢ م

(٢) بربارة هيرز، مرجع سبق ذكره، ص ٢٢.

(3) Arker & Maysra Bavil : Op. cit , p. l47.

قطاع (أكثر تخلفا) للاقتصاد- أي القطاع المنزلي. فلا تحظى المرأة بالمكافأة والاحترام الذي يناله الرجل الذي يعمل في القطاع الأكثر انتاجية.

أما النظرية الماركسية التقليدية ، فترى أن عدم التكافؤ في الفرص انما ينتج عن احالة المرأة إلى العمل المنزلي وحرمانها بالتالي من فرص المشاركة في عملية انتاج السلع بغية تبادلها في الأسواق . وأما " الانمائيون " فهم يؤكدون على عملية التناقض التي تحدثها عملية التغيير، فالبرامج المستحدثة لزيادة عمالة المرأة في القطاع العام قد تسهم في زيادة استغلالها . اذا لم تتكفل هذه البرامج بتوفير الأجور، وشروط العمالة المناسبة وخدمات أخرى مثل توفر مؤسسات الرعاية النهارية ، ومراكز الأمومة والطفولة واجازات الولادة وغيرها.

٥- تأثير التنمية على وضع المرأة في المجتمعات النامية ، حيث دارت عدة مناقشات علمية عن مدى تأثر وضع المرأة في المجتمعات النامية بالتنمية، واعتبرت الدراسات - الأجنبية والعربية - التي أجريت بأن للتنمية تأثيرا ضارا على وضع المرأة. ومنها (دراسة بولدنج ١٩٧٦م ، بوزراب ١٩٧٠م ، بوفينيك ١٩٧٦م ، ديكسون ١٩٧٨م ، تنكر ١٩٧٦م ، هوستين ١٩٧٨م ، ميكالويت ١٩٧٦م ، ميد ١٩٧٦م ، ليسر بلوبيرج وبارنيت ١٩٨٤م ، وفاطمة المرنيس ، وعائشة المانع (١) وغيرها) حيث أجمعت نتائج تلك الدراسات بأن هناك علاقة عكسية بين التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع وبين تنمية المرأة اجتماعيا ونفسيا واقتصاديا (٢). وتدلل ميد Mead على ذلك بحرمان المرأة الريفية من المشاركة في التكنولوجيا الحديثة في الزراعة التي أجادتها على مر السنين ، أما تنكر Tinker فترى ذلك في نقل الفكر الغربي الى المجتمعات النامية الذي ساهم في الاقلال من مكانة المرأة حيث ذهب هذا الفكر باسناد الأعمال الهامشية والادارية والخدمية الى المرأة في سوق الانتاج القومي .

هذا ، وتؤيد " فاطمة المرنيس " ما سبق مستشهده بما حدث في المغرب حيث أدت عملية التحديث إلى انخفاض مكانة المرأة عكس الرجل الذي وفرت له التقاليد مكانة تعلو عن مكانة المرأة (٣) . كما أن " توني بارنت " يشير إلى أن التنمية قد أبعدت المرأة عن الأخطار الجديدة وأصبحت أكثر اعتمادا على الرجل وأفقدتها الفرص ، وبذلك أخرت وضعها (٤). ويعطي مثلا على ذلك بما حدث في كينيا

---

(١) للمزيد انظر كتاب : دراسة لاتجاهات بحوث العلوم الاجتماعية حول المرأة العربية ، مرجع سبق ذكره.

(2) Tony Barnett, Op. cit, p. 156.

(٣) امال رسمام ، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٢-١٣.

(4) Tony Barnett , Op. cit, p. 156.

حين وزعت طواحين الذرة على النسوة لتشغيلها دون تدريب الأمر الذي دعم الرأي القائل بأن المرأة لا تستطيع أن تتعامل مع الآلآت ، وأنها تستطيع فقط التعامل مع أبسط العمليات الانتاجية ذات القيمة القليلة ، وتضيف " بولدنج E. Boulding" من خلال دراستها بأن التنمية باعدت بين مكانة المرأة والرجل، حيث ازدادت أهمية أعمال الرجل التي ارتبطت بالتكنولوجيا الحديثة لتهبط أعمال المرأة إلى أعمال خدمية متدنية القيمة(١) إلا أن مون Moen (١٩٧٩) يدحض كل هذه الآراء ويذكر بأن مكانة المرأة مرتبطة دائما وفي أي مرحلة من مراحل التنمية بالمعايير العامة Public Norms ومدى قوتها في المجتمع، فإذا لم تتدخل هذه المعايير، ففي هذه الحالة فقط يمكن أن تحقق المرأة مكانة أعلى في التنمية (٢).

٦- العمل المزدوج : (وهو تعبير نشأ عقب عدة دراسات تناولت عدد الساعات الأسبوعية للرجال والنساء) حيث أظهرت دراسات أجريت على القرى الافريقية والأسيوية أن المرأة في الفلبين تعمل (٦١) ساعة مقابل (٤١) للرجال، وفي أوغندا يعملن (٥٤) ساعة مقابل (٢٣) للرجال، وبين كل عشرة من عينة القرى المأخوذة ،توجد اثنتان فقط يعمل فيها النساء نفس عدد الساعات أو أقل من تلك التي يعملها الرجل(٣) . ان هذا الوضع يتجاهله رجال التخطيط فالمرأة في المجتمعات النامية عليها القيام بدورين هما الانجاب ورعاية الأولاد الى جانب عملها الانتاجي في الزراعة والحصاد.

ان على المخططين أن يعترفوا بدور الأم وقدرتها المزدوجة ، وبامكانية مشاركتها في الانتاج وعليهم أيضا تصحيح دعاوى الاحصاءات عن عمل المرأة ، ففي افريقيا تعمل المرأة في الكهوف والحقول والمناجم والغابات ، تعمل وتنتج بعيدة عن الاحصاءات وتقاريرها ، كما عليهم أخيراً أن يدرسوا الحضارات القديمة ونشأتها حيث لم يكن هناك تمايز بين الرجل والمرأة (٤).

٧- المرأة والانتاج التقليدي : يشهد اليوم النمط التقليدي للإنتاج (المعتمد على الزراعة) تغيرا جذريا في أدوار الرجل والمرأة، حيث لم يعد المحراث اليدوي هو وسيلة الحرث ، لقد تغيرت هذه الأنماط ليتساوي كل من الرجل والمرأة في إستخدام المعدات الحديثة التي استبدلت العنصر اليدوي بالآلة . ولقد انعكس

---

(1) Elise Boulding : " The Underside of History ", Colorado Westview Press, 1976.
(2) Tony Barrnett: Op. cit, p. 168.
(3) Moen, E.E.et.al, " Women and Energy Development: Impact & Response, Boulder Colorado, 1979, p.17.
(4) Irene Tinker & M. BoBramsen : Op. cit, p. 24

ذلك سلبا على دور المرأة ، حيث حلت الآلة التي يديرها الرجل محل ما كانت تقوم به من أعمال، وحتى تغير سبل المواصلات في المكسيك قد أضر بمكانة المرأة المكسيكية التي كانت تقوم ببيع منتجاتها في أسواق القرية. وفقدت المرأة في غانا سمعتها كصانعة للألبان الطازجة حيث بدأت البلاد باستيراد ذلك من استراليا، والمرأة في الصين التي كانت تقوم بحياكة السجاد استبدلت بالآلة التي يديرها الرجال ، ان كل ذلك يشير الى أن التطور في أساليب الانتاج قد أثر بصورة متفاوتة على حياة المرأة في المجتمعات النامية.

ومع كل ما تقدم فإن هناك من المؤشرات التي توضح أنه منذ بداية الثمانينيات بدأت بوادر اشراك فعلي للمرأة في صنع القرارات في مختلف الهيئات الحكومية والدولية في بعض الدول المتقدمة والنامية مثل فرنسا والنرويج ونيجيريا وكندا وكوستوريكا وبنجلادش والهند والباكستان وبعض دول أمريكا الجنوبية، وأن تفاوتت مكانتها في أجهزة صنع القرار، كما أن هناك تزايدا في أعداد المرأة العاملة وخاصة في الاتحادات بدرجة كبيرة وغير متوقعة ، كما أوجدت منظمات دولية تعنى بشئون المرأة ولها صلاحية اصدار التشريعات " مثل هيئة (IIO) التي تقوم بإعداد برامج حيوية بتنظيم عمالة المرأة وترشيد حقوقها. وقد صدرت العديد من القرارات المصيرية حول دور المرأة ومواجهة احتياجاتها ، صدرت أساسا من عناصر نسائية وبكل حرية (١).

إن تحول المرأة لتكون محورا لكل هذه الدراسات يعتبر مؤشراً لاهتمام المجتمعات بهذا القطاع ، لأهمية اسهامه وضرورية مشاركته في مجالات التنمية.. كما ولا بد أن يقوم المجتمع بدور لمساعدة هذا القطاع على الجمع بين دوريه خارج المنزل وداخله .. وخرجت بعض هذه الدراسات بقضايا منها :-

١- ترى جورجنسون Jor Genson الحاجة إلى نظرية تربط بين انتاجية المرأة في الانجاب والأعمال المنزلية وغيرها، ودورها الأساسي المباشر وغير المباشر.

٢- ترى جاهون روناج Jahoan Rounag أن المنظمات النسوية لها أهمية في اكساب المرأة المهارات والتدريب لتحسين أدائها كما هو الحال في بنجلادش.

٣- ترى ديكوسن Rath Dixon بأن انشاء صناعات محدودة تقتصر على النساء هي السبيل الى ذلك ، حيث أن التنمية لا يمكن تحقيقها الا من خلال الدور الانتاجي للمرأة في المشروعات المختلفة.

---

(1) International Labor Office, Geneva, <u>Women at Work</u>", N.I. 1984, p. 33.

(2) Aisha Almana: Economic Development it's Impact on the States of Women in Saudi Arabia PHD.. Colorado University, 1981, p.p. 28-30.

٤- يرى البعض أن ارتفاع مكانة المرأة في التنمية يتحقق من خلال اصدار قوانين وتشريعات تيسر لها حياتها وتسهل لها علاج بعض مشكلاتها من ناحية الحضانة ، وفترات الرضاعة ... الخ.

٥- كمايرى أخرون بأن ذلك يمكن أن يتحقق من خلال تعديل المعايير الثقافية والتي تربط المرأة بالأمومة وحدها مع تغير السمات السلبية نحو شئونها.

وترى الباحثة أن جميع المقترحات السابقة لا تخلو من مأخذ عليها ولا عجب في ذلك فجميع تلك الاقتراحات صادرة عن علماء غربيين أو شرقيين بعيدين عن معايشة أوضاع المرأة في العالم الثالث.

والواقع أن المرأة في العالم الثالث تنتمي الى مجتمعات متعددة الثقافات والأديان والنظم السياسية التي تحكمها ومن هنا فإن مشكلات تلك المجتمعات بصفة عامة ومشكلات المرأة بصفة خاصة قد تتحد في بعض الوجوه ولكنها حتما تختلف في كثير منها ، ولهذا فإن الحلول لتلك المشكلات تختلف من مجتمع إلى مجتمع ، ففي المجتمع المسلم مثلاً يجب أن تنبع جميع الحلول والاصلاحات لمشكلات تلك المجتمعات - ومنها مشاركة المرأة في التنمية - أن تنبع من دينها ومن قيمها ومن بيئتها المتميزة عن البيئات الأخرى . وعندما تعالج تلك المشكلات بوسائل غريبة عنها فإن مصيرها الفشل وتكون مضارها أكثر من منافعها كما هو حادث اليوم في المجتمعات المسلمة التي تتلمس الحلول لمشكلاتها من الغرب أو من الشرق.

والشيء الذي تعتقده الباحثة و تجزم به أن الاسلام أتاح للمرأة فرصاً واسعة يمكنها أن تشارك فيها في مجالات التنمية المتعددة ، سواء منها ما كان من عملها الأساس في البيت أو ما كان خارجه عندما تدعو الحاجة إلى ذلك وحسب الحدود والضوابط والتوجيهات التي شرعها الاسلام لتنظيم هذه الجوانب من حياة المجتمع.

والمبحث التالي يكشف عن نظرة الاسلام الى عمل المرأة بشكل مفصل. ويوضح ما تميزت به المرأة المسلمة من مكانة رفيعة ووضع اجتماعي كريم ، وما منحتها من حقوق وما رسمت لها من مسئوليات تعزز مكانتها وفي نفس الوقت تحقق سلامة الأسرة ومن ثم سلامة المجتمع ورقيه.

المبحث الرابع

المرأة والعمل في الاسلام

مدخـــــل :

لقد اجتهد علماء المسلمين في استنباط رؤيا الاسلام لعمل المرأة من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية ، خاصة خلال القرنين الماضيين ، اللذين شهدا تطورات ومتغيرات متوالية في كافة جوانب الحياة الحديثة. بل إجتهد الكثير من المفكرين المسلمين والفقهاء وعلماء العلوم المختلفة في كافة أنحاء العالم الإسلامي ليحددوا شروط عمل المرأة وواجباتها والتزاماتها بما يوفر لها حصانتها، وليواجه تلك التيارات المتدفقة من الغرب وخاصة من رجال الإقتصاد، الذين أرادوا بدعوى المساواة وزيادة الانتاج (١) السعي لاشراك المرأة في أسواق العمالة الإقتصادية، كإحدى عناصر الانتاج ، ولاستثمارها كسلعة رائجة للقيام بمهام اعلامية وادارية وخدمية، تجتذب أسواق العرض والطلب مع منحهن اجوراً منخفضة ولتحقق لهم المزيد من الأرباح.

ولقد لجأت المجتمعات الاشتراكية إلى إزالة كافة الحواجز التي تفرق بين الرجل والمرأة في سوق العمل، لاستغلال جهود المرأة أيا كانت ، أماً وزوجة ، صغيرة أم كبيرة ، أمية أم متعلمة ، لتمارس أعمالا منها لا يناسب طبيعتها مثل العمل في المناجم والمصانع وغيرها.

ولعل ما يثير الاهتمام أن مثل هذه الدعاوي قد انسابت الى عالمنا الإسلامي لتتسلل الى عقول البعض بدعوى التحضر والمدنية ، متجاهلين الآثار السلبية لهذه الاتجاهات وهذه الأيدلوجيات التي ضاقت بكرامة المرأة في العالم الغربي ، فتدنت القيم والمعايير التي كانت تحفظ حصانتها ، ومكانتها، وبالتالي تحط بكيان الأسرة واستقرارها.

وهناك حركات فكرية في الغرب نفسه مضادة لتلك الدعاوي التي نادى بها البعض بدعوى المساواة بين الرجل والمرأة ، وزيادة الانتاج فنجد مثلاً بيتر جونسون P. Johnsonعالم الاجتماع الغربي يدعو الى اعادة النظر فيما أسموه حركة تحرير المرأة Women Movement.انقاذاً لملايين الأسر المفككة والأطفال المشردين .(٢).

---

(١) انظر :
- محمد عبدالله عرفه ،حقوق المرأة في الإسلام، ط ٣ ، الرياض ، المكتب الإسلامي ، ١٩٨٣م ، ص ٧١٦، ١٧٧، ١٨٥.
- عبدالحليم عويس ،قضايا المرأة في الفقه الاسلامي كتاب الشرق الأوسط ، الشركة السعودية للأبحاث ، ب ت ، ص ٥٨.

(2) Thomas Williams, " Issues in Gander Servieces", Social Service Review, University of Chiecago, Vol., 6I, Sep. I987, No.3, p.p. 412-421.

ولما كانت الباحثة قد عرضت - فيما سبق - اجتهادات العلماء المعاصرين في تحديد خصائص المرأة وأدوارها الاجتماعية برؤيا سيكولوجية واجتماعية وانثروبولوجية ، ومن زوايا تعكس اهتمامات الباحثين الخاصة دونما تكامل يجمع بينهما.تجد أن هذا التكامل قد حققه الاسلام في القرآن الكريم والسنة المشرفة بما يضفي المزيد من التقدير والتكريم والمكانة الاجتماعية للمرأة.

ففي حدود ما توفر للباحثة من مراجع اسلامية في هذا الصدد ، تعرض فيما يلي لأهم ما اجتهد فيه علماء المسلمين والمفكرين حول عمل المرأة.

أولاً : حكم عمل المرأة :

يجد بعض العلماء أن عمل المرأة خارج بيتها هو : "فرض كفاية" (١) تفرضه حاجة المجتمع على مجموع النساء، وهو يمثل ضروريات اجتماعية في الأعمال التي هي في الأصل من اختصاص النساء وحدهن ، أو ما يحتاج الى مشاركتهن في الأعمال التي هي من اختصاص الرجال ، ولكن حدث عجز في جهدهم يتطلب جهد النساء لتحقيق حاجة المجتمع . كالطب ، والطب النسائي بشكل خاص ونحو ذلك "(٢).

من هنا يرى البعض ،" أن الاسلام يبيح للمرأة أن تضطلع بالوظائف والأعمال المشروعة التي تحسن أداءها ولا تخالف طبيعتها ، ولم يحرم عليها أي مهنة أو عمل مشروع، وانما قيده بما يحفظ لها كرامتها ويصونها من التبذل " (٣). بينما يرى البعض الآخر " أن الاباحة هذه لا تكون بشكل مطلق ، لأن ذلك ينافي الشريعة والفطرة السليمة التي فطر الله عليها المرأة ، كما أنه يتنافى مع رسالتها الأساسية في الحياة ، فإذا كان الاسلام غير متشدد في منعها في الخروج من بيتها، فإن ذلك لا بد وأن يكون لظروف لازمة لهذا الخروج. لذلك يؤكد هؤلاء أن الأذن بخروج المرأة للعمل خارج البيت، ما هو الا رخصة وتيسير يجب أن لا يحمل على غير مقاصده ومعانيه "(٤).

ثانيا : دوافع عمل المرأة وأسبابه :

لم يعارض الإسلام خروج المرأة للعمل - كما سبق ذكره - كما أنه لم يترك هذا التيسير والاجازة مطلقة. بل الزم بأن تكون هناك أسباب ومحددات ، كي لا تندفع المرأة بدافع الحاجة والعوز ، أو حب المحاكاة والتقليد فتنحرف عن الخط الذي رُسم لها، وتبتعد عن المجال الذي حُدد لها أصلا ، فتدمر خصائصها ويفقد المجتمع والانسانية

---

(١) عبدالمتعال جبري ، المرأة في التصور الاسلامي، ط ٣ ، القاهرة ، مكتبة وهبة، ١٩٧٧م، ص ٧٠.

(٢) عبدالحليم أبو شقه ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ٣٦١-٣٦٢.

(٣) فاطمة عمر نصيف ، مرجع سبق ذكره، ص ١٨٠.

(٤) محمد عبدالله عرفه ، مرجع سبق ذكره ، ص ١١٤.

السكينة والطمأنينة والحب الذي تؤمنه المرأة له". (١) لقد ناقش كثير من العلماء المسلمين هذه المحددات والأسباب فنجد أن البعض يحصرها فيما يلي :-

(١) اذا كان هناك ضرورة عامة أم خاصة . وقد أطلق " عبدالحليم عويس " على هذه الضرورة " الضرورة الاجتماعية ، الضرورة النفسية " ، وتتمثل الأولى عندما تكون الأمة بحاجة الى بعض التخصصات التي هي من اختصاص النساء كالطبيبة والمدرسة .. الخ . أما الضرورة النفسية فهو يرى " بأن المرأة اذا بلغت سنا لم يعد لها ولد يحتاج الى رعايتها أو زوجا تشغل نفسها به ، أصبحت محتاجة أشد الاحتياج الى عمل يشغلها ويذهب عنها هموم الفراغ والبطالة (٢) .

(٢) أن لا يكون لها عائل ينفق عليها فتعمل سداً لحاجتها واستغناء عن الآخرين .

(٣) أن يكون لها عائل لكنه لا دخل له لعجزه أو مرضه أو له دخل الا أنه لا يكفي احتياجات الأسرة أو نحو ذلك من تلك الأسباب التي تدعو المرأة للعمل خارج البيت .

يضيف " محمد وفيق مرسي " بأن للمرأة دوراً هاما في الأسرة، ولكن طبيعة المجتمع وتعقده بالصورة التي وصل اليها ليس باستطاعته الاستغناء عن المرأة في العمل في بعض الجوانب ، وهذا الدور لا بد أن يكون له أسس تحكمه وتنظمه ، حتى نحافظ على المرأة خارج منزلها ضمانا للأسرة التي هي الخلية الأولى للمجتمع (٣).

ثالثا : شروط خروج المرأة للعمل :

لا بد لنا وقبل أن نستعرض شروط خروج المرأة للعمل أن نذكر بأن على المرأة أن تعي أمراً مهما ، وهو أن خروجها لهذا العمل سوف لا يعفيها من مسئولياتها الأسرية. أما شروط العمل فلقد تناولها كثير من المفكرين ا لمسلمين بشيء من التفصيل ، نوجزها في الآتي :-

- أن يكون العمل ضمن المجالات المسموح بها شرعا.
- أن تعد المرأة تربويا وفكريا لمتطلبات العمل السلوكية بحيث تكون على وعي تام بنمط السلوك الذي يجب أن تسير عليه (رعاية القيم والمبادىء والآداب والأعراف و التقاليد الأصيلة التي تدعو الى الاحترام والتقدير).
- أن يكون العمل مناسبا لطبيعة المرأة وقدراتها الجسمية والعقلية والعاطفية بحيث يكون مما يتطلب سمات وقدرات تملكها المرأة.

---

(١) محمد عبدالله عرفة، مرجع سبق ذكره ، ص ١٦٩.
(٢) عبدالحليم عويس ، مرجع سبق ذكره ، ص ص ١٧٠-١٧٢.
(٣) المرجع السابق ، ص ١٥٤.

- أن لا يحدث عملها خللاً في أدوار المرأة ونظرة الأسرة كأن يصرفها عن الزواج ، الانجاب ،رعاية الأسرة ... الخ.
- أن لا يكون العمل على حساب القوانين الأخلاقية والآداب العامة التي يلزم بها الاسلام.
- أن لا يستغرق العمل كل وقتها ، فيصرفها عن أداء دورها الأسري أو يتعارض معه.
- أن يوافق ولي الأمر (الأب ، الزوج ...) على رغبتها في العمل وتحمل مسئولياته.

رابعا : ضوابط عمل المرأة :

يرى " عبدالحليم عويس " بأنه أيا كانت أسباب ودوافع خروج المرأة للعمل، لا بد من مراعاة عدة ضوابط لكي تساعد على الحصول على الفائدة المرجوة من مشاركة المرأة في تنمية مجتمعها والاستفادة من مواهبها وانجازاتها "(١) ومن تلك الضوابط :-

- أن تؤدي العمل في مكان آمن ووقت ملائم، وبأسلوب يحفظ كرامتها، ويجنبها المزالق.
- أن تؤدي العمل في وقار وحشمة، وتكون بعيدة عن مهاوي الفتنة وسوء الظن .
- أن تتجنب الاختلاط والخلوة بالأجانب .

خامسا : مجالات عمل المرأة :

مما لا شك فيه أن التحديد الحاسم والقاطع لمجالات عمل المرأة المسلمة في العصر الحديث ، يتطلب دراسات وافية لأوضاع المجتمعات الاسلامية ولمجالات العمل التي لاحصر لها في عصرنا الحاضر. فلقد شهد القرن الحالي نهضة تكنولوجية وعلمية وصناعية وزراعية لا حصر لها. ولقد حصر الإسلام كل تلك المجالات في :-

١- أعمال محظورة على المرأة للعمل فيها مثل الولاية العامة والقضاء، ويرى البعض أن ذلك الحضر " وثيق الصلة بمصلحة الأمة وبحالة المرأة النفسية ورسالتها الاجتماعية "(٢) إلا أن ذلك لا يمنع المرأة من تولي أمور الحسبة في أسواق النساء، وهو أمر يميل اليه كثيرون .(٣).

٢- أعمال يجتهد المسلمون في تقديرها والسماح لها حسب ظروف المجتمع.

ويرى البعض بأن " الولايات الخاصة " لم يختلف الفقهاء في حق توليتها للمرأة ، فلها أن تكون " مفتية ، تفتي أهلها ، أو أن تتولى ادارة مؤسسات مختلفة علمية أو تعليمية أو صحية أو غيرها ، كما يمكن أن تساهم في الحروب بالتطبيب والتمريض

---

(١) عبدالحليم عويس ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٥٦.

(٢) محمد عبدالله عرفة ، مرجع سبق ذكره، ص ١٥٥.

(٣) عبدالحليم عويس ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٦٨.

واعداد الطعام " (١) وللمرأة أن تتاجر وأن تشرف على إستثمار أموالها ، وليس لأحد أن يسلبها شيئا من أموالها الخاصة إلا برضاها (٢) . فهي ان كانت بالغة وعاقلة ، لها أن تهب ، وتؤجر، وتوقف ، وتتصدق ، وتوصي ، وما الى ذلك من الممارسات الشرعية القائمة على الحرية والاستقلال . كما لها أن تقاضي امام القضاء فيما يتعلق بأحوالها بدون وصاية أو سلطة لأحد عليها إلا مايلزمها به دينها (٣) . وللمرأة على زوجها وان كانت قوية وقادرة حق النفقة من طعام وشراب وكساء ومسكن ... الخ.

ولا شك أن هناك مجالات يفضل الشرع أن تتولاها المرأة من أهمها :-

- المجال الطبي : أمراض النساء والولادة ، وتمريض النساء يدخل ضمنها .
- مجال الصناعات النسائية : وهي متنوعة وكثيرة وأصبحت لا غنى عنها في هذا العصر (خياطة الملابس ، العباءات ، بعض الأغذية).
- مجالات تعليم النساء وفي كافة المستويات .

إن الاسلام - كشريعة لكل زمان ومكان - يدرك ما يمكن أن تتطور اليه المجتمعات باستحداث مهن ، وإختفاء أخرى ، نتيجة للاكتشافات والاختراعات المتطورة والمتجددة. لذلك فقد ترك للمسلمين تقدير مثل هذه الأعمال ، والتي تناسب المرأة بما يتفق والاطار العام الذي حدده لها . والمتفحص للتاريخ الاسلامي ، يجد أن المرأة المسلمة مارست كثيرا من الأعمال ضمن اطار مجتمعها المحلي أو العام . وتمثلت مشاركتها في أنشطة المساجد ، وجماعات الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر والخدمات البيئية المختلفة كالمواساة وأعمال البر ورعاية الأيتام ، والتعليم والمشاركة في الحروب تداوي الجرحى وتسقيهم الماء وتخيط ثيابهم. كما أنها مارست مهناً أخرى كالرعي والزراعة والغرس والتطبيب وأعمال القابلات والصناعات المنزلية ودباغة الجلود وتقويم الرماح ، اضافة الى الغزل والنسج والحياكة وصناعة الحصر وزخرفتها :(٤).

إن الباحثة لتدرك المتغيرات الحديثة التي قد طورت بعض تلك المهن ، وأظهرت بدائل لها ومستجدات معاصرة لمهن أخرى . فالمهن اليدوية التي مارستها المرأة المسلمة عبر التاريخ ، ظهر لها بديل في هذا العصر، كالآلة الكاتبة ، والحاسب الآلي ، وصناعات النسيج المختلفة ، والسجاد اليدوي ، والفنون والأشغال ، والصناعات المنزلية المختلفة ... الخ . كما أن الاسلام قد أجاز ممارسة التجارة للمرأة في الأزمنة الماضية، بينما نجد أن الانفتاح الحالي والممارسة المعقدة التي ترتبط بأعمال التجارة وأسواق المال

---

(١) عبدالحليم عويس، مرجع سبق ذكره، ص ١٦٧.

(٢) فاطمة عمر نصيف ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٤٨٩-٤٩٠.

(٣) انظر مفصلا في:عبدالحليم أبو شقه الجزء الثاني" مشاركة المرأة المسلمة في الحياة الاجتماعية "،مرجع سبق ذكره.

والاستيراد والتصدير والبورصة ، وما أشبه يمكن أن تزاولها المرأة ، ما دامت محافظة على ما فرضة الشرع من التزامات وشروط تحفظ لها عفتها ومكانتها.

وعموماً ، ترى الباحثة أن العمل ما دام يمثل التزاما جاداً - وليس هروبا من مسئوليات البيت أو لمجرد ملئ الفراغ - فهو مسئولية يجب أن تدركها المرأة و تدرك أبعادها وواجباتها نحوها قبل الالتزام بها . وان اختيار مجال العمل - في وقتنا الحاضر - لا يشمل فقط التخصص الدراسي والمهارات المطلوبة والميول الفردية ، بل لابد أن يؤخذ بعين الاعتبار ، الظروف الخاصة بالمرأة وأوضاعها ومسئولياتها المستقبلية في إطار ما تراه هي مناسباً لها وفقاً لقدراتها وتطلعاتها بما لا يتعارض مع فطرتها ورسالتها كمسلمة.

وتؤيد الباحثة قول البعض في أن "القضية ليست في المساحة التي يسمح بها الفقه الاسلامي للمرأة في العمل ، إنما في مدى حاجة الأمة لعملها ، ومدى قدرتها على الافادة في المواقع الملائمة ، بحيث لا تكون مجرد أرقام تزيد في البطالة المقنعة حده وصعوبة "(١) . وان الانسان سواء كان ذكراً أم أنثى ، هو عنصر رئيسي في التنمية ، ولا بد له أن يحقق أهدافا ترتقي بالمجتمع سواء عن طريق فكره أم علمه أم عمله كل في إطاره المحدد له شرعاً.

---

(١) عبدالحليم عويس ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٤٥.

المبحث الخامس

المرأة في المجتمع السعودي

يختص هذا المبحث بمناقشة وضع المرأة السعودية ومكانتها، ويمكن تناول ذلك من خلال بعض المحاور الهامة على النحو التالي :-

أولا: الخصائص الاجتماعية للمجتمع السعودي :

من المسلمات العلمية المتفق عليها أنه لا يمكن فهم أوضاع اجتماعية متعلقة بنشاط فئة إلا في اطار الثقافة التي تعيشها هذه الفئة في لحظة زمنية من التاريخ. فالمتواضعات الاجتماعية من قيم وعادات وتقاليد وتراث ثقافي وأنساق اجتماعية كلها أوضاع تصبغ سلوك الأفراد بطابعها المميز الخاص، وتوجه سلوكهم توجيهات معينة (١). بل اصطلح علماء الأنثروبولوجيا - على الاطلاق - على فهم المنظور الثقافي للشخصية كسمة مميزة لكل ثقافة انسانية.

وقد انتهت العديد من الدراسات الأنثروبولوجية والسوسيولوجية التي أجريت بالمملكة العربية السعودية الى تحديد أهم خصائص المجتمع السعودي في الآتي :-

١- تمثل الأسرة أهمية خاصة في المجتمع السعودي، فهي الوحدة المحورية التي تنطلق منها كافة التنظيمات الاجتماعية والثقافية في المجتمع، والأب هو راعي الأسرة ومالك قراراتها، حيث أعطى الاسلام الرجل حق القوامة على المرأة ورئاسة الأسرة. ورغم التحديث الحضاري المعاصر للمجتمع السعودي ، ما زالت تقاليد الأسرة تشكل مسارا أصيلا للعلاقات الاجتماعية والأنشطة والأدوار المختلفة لأفرادها بل أن الأسرة كمفهوم عام، ما زالت تطلق على ما يسمى بالعائلة الممتدة Extened Family التي تجمع الوالدين والأبناء والأعمام والأجداد والأحفاد ليمثلوا جميعا وحدة العشيرة التقليدية. فهي أسرة قد تضم بينها ثلاثة أجيال متعاقبة أو أكثر. كما تتميز بأنها الركيزة الرئيسية للمصاهرة والنسب والقرابة والعزوة Kingship.اتفاقا مع الشريعة الإسلاميةالتي تحدد صلة الرحم والروابط الأسرية والتكافل القرابي. ويذهب جورج ليبسكي George Lipsky الى القول بأن التحديث المعاصر لم يؤثر في المعتقدات الدينية والعرقية والعقيدة التي رسخت في المجتمع السعودي المسلم ، فإن الله سبحانه وتعالى هو العاطي والقادر وكل شيء على الأرض بمشيئته (٢).

---

(1) Ruth, Bendiet, "Culture & Personality, N.Y.: Prentice Hall Inc, 1963, p.p. 16-18.
(2) Naief M. Almotairy: Development of Oil and Social Change in Saudi Arabia, M.A. Texas State University, 1985.

٢- أدى التغير الحضاري المعاصر ، وإنشغال الآباء في أعمالهم وانتشار التعليم بين الذكور والاناث وتوفر فرص تعليمية للأبناء ، إلى انبثاق أنماط مختلفة من المشاركة الجماعية في قرارات الأسرة وتوجهاتها.

٣- تزايد ظهور الأسرالنووية مع نزعات الأبناء إلى الانفصال عن أسرهم واستقلالهم اجتماعيا واقتصاديا.

٤- تأثر المجتمع السعودي بقيم جديدة نتيجة للتغيرات الإجتماعية المتلاحقة وانتشار وسائل الاتصال ، وزيادة الأسفار، فضلا عن استقدام أعداد كبيرة من القوميات الأجنبية للعمل في المملكة.

٥- ظهور قيم جديدة استوعبها البعض ولم يستطع البعض الآخر معايشتها أو التكيف معها، بل قاومها لأنها تتعارض مع ما ألفه وتعود عليه، وغالبا ما يمثل الشباب الفئة الأولى ، والآباء والأجداد الفئة الثانية. لقد بدأ معها ظهور مشكلات غير مألوفة في المجتمع السعودي مثل الانحرافات السلوكية كالعنف وغيرها (١).

٦- تأثر الجيل الجديد بعادات مستوردة ، ترتبط بالزواج وتقاليده والطلاق وفتح مجال التعليم للفتاة مهنيا وعمليا مع تغيرات متعددهفي السلوك الاجتماعي ووظيفة الأسرة (٢).

٧- لم يقتصر التحديث في المملكة على المدن فحسب ، بل تعداه الى المناطق المنعزلة التي حدثت بها تغيرات اجتماعية وتغيرات في الاتجاهات الاجتماعية والثقافات الفرعية بل أن هذه المجتمعات المحلية لم تنغلق على ذاتها، بل حدث اتصال حضاري بينها وبين المدن الرئيسية (٣).

٨- أدت هذه التغيرات الى ارتفاع دخول الأفراد مما أدى الى تغير ملحوظ في أنماط الاستهلاك والمظاهر المرتبطة بالعادات الاجتماعية والاحتفالات والتغير في مظاهر السلوك الاقتصادي لدى الأفراد فارتفعت القدرة الشرائية وازداد الاقبال على الكماليات والسلع المرفهة وغيرها من مظاهر الترف التي أصبحت يوما بعد آخر تمثل ضروريات أساسية لكل أسرة ، إضافة إلى أمور أخرى كارتفاع تكاليف الزواج وغلاء المهور .. وغيرها.

---

(١) عبدالله البنيان ، أثر التقدم التكنولوجي على الحياة الأسرية، الرياض ، المركز العربي للدراسات الأمنية ، ١٩٨٨م / ١٤٠٨هـ.

(2) Abdullah M. Al-Omari, " Between Tradition and Modernity, The Saudi Arabian Family Transition" M.A.U.S.A, University of Wisconsion, 1984.

(3) Ali Ghamdi " Modernization of Social Change in Saudi " The Case of Al-Baha Region U.S.A. Michigan State University.

ثانيا: المرأة السعودية : سماتها العامة وادوارها الاجتماعية :

تقدر بعض الاحصاءات أن المرأة السعودية تمثل حوالي ٨ر٤٨٪ من أفراد المجتمع السعودي، وأن ١ر٦٠٪ منهن متزوجات ، كما تقدر نسبة من تقع أعمارهن فوق الستين ٨ر٧٪ ، فيما لا تتجاوز العاملات منهن ١ر٥٪ فقط. وأن ٦ر٥٣٪ من أولئك يعملن في الزراعة ، و ٦ر٤٢٪ يعملن في قطاع الخدمات ، كما أنه من الخصائص الديمغرافية للمرأة السعودية أن لكل ألف منهن (من سن ١٥-٤٥) ٩٧٤ طفل عمره أقل من خمس سنوات (١) ، إلى جانب ذلك ، فإنها تتسم عامة بسمة المرأة العربية القبلية ذات الأصول البدوية والمتمسكة بالتقاليد الاسلامية التي تتسم بالالتزام Compliance والذكاء والصبر والايمان بالقضاء والقدر.

ورغم قلة الدراسات العلمية المعنية بدراسة المرأة السعودية لعوامل مختلفة أهمها التقاليد والأعراف السائدة ، إلا أنه بتحليل القلة من الدراسات السوسيولوجية والأنثربولوجية التي أجريت على المجتمع السعودي ، يمكننا الزعم بأن المرأة السعودية حاليا تعيش مرحلة انتقالية بين الطبقة البدوية والطبقة الحضرية، وترتبط بثنائية الأصالة والمعاصرة . فجذورها السلوكية والقيمية تنبثق من عقيدتها التي تدين بها ، ومن المناخ القبلي والبدوي الذي انحدرت منه ، بينما آمالها وطموحاتها يغلفها بريق المدنية المعاصرة.

ويذهب " حمد البعادي " في دراسته " إلى أن المرأة البدوية والريفية ، بل والتي ارتبطت بالحضر قبل عصر البترول ، كانت تمثل محور الحياة الاجتماعية داخل الأسرة ولها سلطة في اتخاذ القرارات حول النسب والمصاهرة وتوزيع الأدوار والمساهمة الإيجابية في كل ما يهم شئون الأسرة أو العشيرة أو القبيلة(٢).

وفي دراسة أجريت في مدينة جدة - على صفوة الأسر - اتضح من نتائجها أنه بالرغم من أن السمة العامة في الحياة الاجتماعية هي فصل الرجال عن النساء ولكل دوره، وأن الرجل هو سيد البيت ، إلا أن بوادر للتغير بدأت تظهر مثل تعاون الزوجين في القرارات الأسرية ، بل أن هذه الدراسات كشفت أن الأجيال الحديثة أقل استعدادا لقبول سيطرة الرجل غير المنضبطة على المرأة ، ويعترف هؤلاء بأن للمرأة الحق ببعض القرارات الخاصة بها، كالقيام بأعمال التسوق وإدارة المنزل (٣).

---

(١) يوسف ابراهيم السلوم ، مرجع سبق ذكره، ص ص ٢٤٨-٢٥٢.

(2) Hamad M. Al.Baadi:" Social Change . Education and the Role of Women in Arabia". .P.H.D., U.S.A Standford University, 1982.

(3) Soraya Al Torky: " Woman in Saudi Arabia. N.Y.: Columbia University Press, 1986, p. 204.

وقد كشفت نتائج دراسة أخرى عن الأنماط الشخصية للمرأة السعودية والتي تتمثل في كونها (١):

أ - سيدة بيت مثالية: حيث تتمثل فيها سمات الاهتمام الأسري، المثابرة، الانضباط والمسئولية.

ب - المرأة الجادة والمسئولة : حيث تتمثل فيها سمات الثقة بالنفس والموضوعية والاجتماعية والطموح.

ج - المرأة الملتزمة : حيث تتمثل فيها سمات الالتزام الديني، الوطنية، الكرم.

د - المرأة النرجسية: حيث تتمثل فيها سمات الأنانية وحب المظاهر ، وعدم القناعة.

كما كشفت هذه الدراسة عن أن هذه السمات تتأثر بعوامل متعددة أهمها العمل والتعليم بدرجات متفاوتة. وعن سمة الجدية بالعمل فلقد كشفت دراسة أخرى عن جدارة المرأة العاملة السعودية أن لديها القدرة على تحمل المسئولية، كما أنها موضع ثقة من حيث الكفاية الانتاجية فضلا عن سلوكها الاستهلاكي المعتدل المتسم بترشيد الانفاق(٢).

كما تذهب دراسات محمد علي شتا ومحمد علي قطان إلى أن المرأة السعودية تقدر الأسرة ومكانتها، وترفض البدع وكل ما يخرج عن التقاليد المرعية (٣). بل أن دورها الاقتصادي الذي يتمثل في أداء بعض الأنشطة التجارية وصناعة المنتجات الغذائية والملابس والهدايا وما أشبه منحها قيادة ومكانة داخل العشيرة التي تنتمي اليها في الماضي ، ودورها الاجتماعي الحالي منحها مرتبة اجتماعية متميزة داخل أسرتها.

إلا أن التغيرات الاجتماعية المعاصرة التي أدت إلى الاعتماد على الوسائل التكنولوجية المعاصرة والآليات وأدوات المنزل الحديثة فضلا عن هجرتها من البدو والقرى الى المدن وأطرافها قد نال من هذه المكانة التي كانت عليها في العصور الماضية بدرجات متباينة، حيث انكمشت أنشطتها التي كانت مقترنة بها لتتحول اليوم إلى مجالات أخرى كالسعي الى التعليم والعمل وأداء الواجبات المنزلية والاجتماعية المرتبطة أساسا بالطبيعة الحضرية (٤).

---

(١) مي عبدالعزيز السالم: بعض سمات شخصية المرأة السعودية في ضوء متغيري التعليم والعمل ، الرياض ، رسالة ماجستير ،جامعة الملك سعود، ١٩٨٨م.

(٢) فوزيه فخري عرفات ، مرجع سبق ذكره.

(٣) محمد علي قطان ، الاجتماع البدوي، مذكرات منشورة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، كلية الآداب ، ١٣٩٠هـ.

(٤) عبدالاله بن سعد بن سعيد : التغير والأسرة في المجتمع السعودي، ماجستير، الرياض ، كلية الآداب ، جامعة الملك سعود ، ١٤٠١هـ.

أما عن الطبيعة المزاجية والمعرفية للمرأة السعودية، فإن القلة من الدراسات التي أجريت في بعض الأقطار الخليجية، واستنادا الى النظريات السلوكية والمداخل السيكولوجية المختلفة ، فإن ثمة شواهد تؤيد الرأي القائل بواقعية المرأة السعودية وحدة التزامهاوايمانها بالقدر المكتوب مع حساسية تقليدية لآراء الغير، طالما هي مرتبطة بمجتمع تسوده تقاليد صارمة مع انخفاض ملموس في مستويات التعليم وعدم الانفتاح المطلق على كل ما لا يتفق وتقاليد هذا المجتمع وأعرافه. أما عن الذكاء والقدرات الخاصة والملكات الانسانية فهي سمات متوارثة كامنة في المرأة بصفة عامة ومن بينها المرأة السعودية بدرجات متوازنة اتفاقا مع قاعدة المنحنى الجرسي (١).

أما دور المرأة في مجال الحياة الإجتماعية ، فلقد تبلور ليأخذ أبعادا جديدة فرضتها حياتها الحضرية المعاصرة. ففي دراسة (مدني فرج رحمي) عن أنشطة المرأة ، أوضحت أن المرأة تسعى جاهدة لتحقيق طموحاتها في تحقيق مكانة اجتماعية عالية، إلا أن العديد من العقبات ما زالت تواجهها وتجهض جهودها (٢). وقد كشفت دراسة أخرى عن دورها المتميز في مجال النشاط الأهلي والمشاركة الأهلية في مراكز التنمية في المجتمع رغم العادات والتقاليد الصارمة التي تحد من قيامها بهذه الأدوار (٣) . كما أوضحت دراسة محلية أجريت على ثلاثة أجيال لقياس مدى التغير في دور المرأة في المجتمع السعودي ، بأن دور المرأة المعاصرة في الأسرة النووية كربة منزل وكأم وزوجة كان أكثر وضوحا منه في الأسرة الممتدة التي كانت عليه الأسر في الماضي (٤).

وتؤكد " ثريا التركي " بأنه كان لانتشار التعليم دور أساسي في تغيير وضع المرأة السعودية وتغير نظرتها إلى ذاتها وشعورها بهويتها الخاصة والتي جعلت منها نمطا غير خاضع كليا للاخرين خضوعا تاما : إلا أن هذا التغير في رأي الباحثة لم يكن عصيانا أو تمرداً ، ولكن نوع من الموازنة الحياتية المنضبطة للتكيف مع ضروريات العصر (٥).

كما أثمرت التغيرات الجذرية في نمط الحياة السعودية وانتشار التعليم وزيادة فرص عمل المرأة وتوفير نظم الاتصال والأسفار عن بداية لتحرر المرأة اقتصاديا وبداية مرحلة " صراع الأدوار" بين كونها ربة منزل وكونها إمرأة عاملة. بل ظهر ما يعرف بثنائية الولاء والانتماء والأحاسيس نتيجة لعمق أحاسيس المرأة نحو زوجها وأولادها

---

(١) انظر : - دراسة محمد الحداد ، التركيب الديموجرافي للمجتمع الكويتي ، مؤتمر علم الاجتماع والحياة المعاصرة ، الكويت ، ١٩٨٦م.
- أحمد زكي صالح، علم النفس التربوي، القاهرة ، مكتبة النهضة ، ١٩٦٨م.

(2) Madani Farg Rahemi "Asarvey of the Attitudes of Saudi Men and Women towards Saudi FemaleParticipation in Saudi Arabia Development", PH.D., U.S.A., Univ. of Colorado, 1983, p. 45.

(٣) سعود ضحيان عبدالعزيز الضحيان، المشاركة الأهلية ومراكز الخدمة، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك سعود، ١٩٨٣م.

(٤) مها عبدالله ابراهيم العيدان ، التغير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير ، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٤٠٥هـ.

(5) Soraya Al Torkey : op. cit. p. 49.

من جهة وأحاسيسها نحو عملها ومكانتها من ناحية أخرى . فهي حيرى بين الطاعة المطلقة والتفرد، وبين الانقياد التام والاستقلال . بل أن التكنولوجيا المعاصرة، حتى في الأعمال المنزلية أزالت عن المرأة وظيفتها المنزلية التقليدية في المنزل - كالكنس والغسيل وما أشبه لتتحول تدريجيا الى وظيفة أكثر أهمية تتمثل في إدارة المنزل وتنشئة أطفالها وتربيتهم اضافة إلى كونها طالبة وعاملة تسهم في بناء المجتمع (١).

وكان طبيعيا أن تمتد هذه التغيرات الى عمليات إتخاذ القرارات في الأسرة، حيث كشفت دراسة محلية عن عمق تغير مكانة المرأة وسلطتها وخاصة في تنظيم الأسرة وتعليم البنات والمصاهرة والقرارات المرتبطة بالأدوار المنزلية والزواج وما شابه (٢).

بل أن سلطة المرأة في اتخاذ القرار إرتبطت بالمستوى التعليمي للمرأة والسن والدخل ومصادره وعملها ومكانتها. حيث أوضحت بعض هذه الدراسات هذه المعطيات وان كشفت عن علاقة عكسية بين هذه السلطة ومداها وبين مرات الزواج لأرباب الأسر وأعمار أزواجهن وتاثرها بمدى التفاهم بين الزوجين والتعليم والثقافة والسفر إلى الخارج.

أما بالنسبة للتغير في نظرة المجتمع إلى المرأة ، فلا شك أن ذلك يتضح من خلال فلسفة الدولة في تشجيعها على التعليم والعمل وتطور وعي المجتمع لأهمية تعليم المرأة وزيادة تطلعاتها إلى الأفضل والتطلع للتوفيق بين المهام الثلاثة في حياتها (التعليم ، الزواج ، العمل).

هذا وتبدو مشاركة المرأة السعودية في التنمية من خلال :-

١- التعليم :

أقبلت المرأة السعودية على التعليم بعد أكثر من خمسة وثلاثين عاماً على بدء التعليم الرسمي للرجل في المملكة العربية السعودية ، فبينما نجد أن مديرية المعارف تأسست عام ١٣٤٤هـ (١٩٢٤م) وهي التي تختص بتعليم الذكور، نجد أن الرئاسة العامة لتعليم البنات قد تأسست ١٣٨٠هـ (١٩٦٠م) . وأما بالنسبة للتعليم الجامعي

---

(١) عبدالاله سعد بن سعيد ، التغير الأسري في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٤٠١هـ.

(٢) انظر :

- هدى صديقي ، دور المرأة السعودية في اتخاذ القرارات الأسرية، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٤٠٨هـ.
- حصة صالح المالك ، دور الزوجة السعودية في اتخاذ بعض قرارات إدارة المنزل ، رسالة دكتوراه، الرياض ، كلية التربية، ١٤١٠هـ.
- أمية البسام ، دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي، ماجستير الاسكندرية ، جامعة الاسكندرية ، ١٩٧٧م.
- سميرة سعد الدين معربي ، عمل المرأة وفظ السلطة ، رسالة ماجستير، جدة ، جامعة الملك عبدالعزيز ، كلية الآداب ، ١٩٨٧م.

فبينما نجد أن جامعة الملك سعود في الرياض قد تأسست عام ١٣٧٧هـ (١٩٥٧م) نجد أن كليات البنات قد تأسست بالرياض ١٣٩٠هـ (١٩٧٠م) . وبالرغم من هذا الفارق في بداية تعليم الذكور والبنات في المملكة ، نجد أن سياسة تعليم الفتاة والمتمثلة في جهاز الرئاسة العامة لتعليم البنات قد أثبتت نجاحها ، ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال ا زدياد أعداد الطالبات المقيدات في المراحل التعليمية المختلفة، وكذلك النمو الكبير الذي تشهده أعداد المدارس والكليات المنتشرة في أنحاء المملكة، مما يدل على إصرار الفتاة السعودية على تعويض ما فاتها من التعليم لتأكيد ذاتها ومكانتها الاجتماعية ويشمل تعليم الفتاة مستويات منها : التعليم العام، والتعليم العالي، الدراسات العليا، التعليم المهني. أما في التعليم العام ، فلقد جاء في الخطة الخامسة بأن عدد الملتحقات يساوي عدد الملتحقين الذكور فنلاحظ مثلا أن عدد خريجات الثانوية تضاعف إلى أكثر من عشر مرات خلال الأعوام (١٣٩٥-١٤٠٨هـ) حيث ستفوق تلك الأعداد الذكور في نهاية الخطة الخامسة (١).

أما خريجات الجامعات فسيرتفع عددهن من (٦٥٨١) عام (١٤١٠هـ) الى (١٠٠٠٤) خريجة بنهاية الخطة الخامسة ١٤١٤هـ/١٤١٥هـ(٢).

ان أكثر المجالات اقبالا للدراسة بالنسبة للفتاة السعودية هي الآداب واللغة العربية ثم التربية ثم العلوم التطبيقية والدراسات الاجتماعية. أما بقية الفروع فلا تتعدى أعداد الدارسات فيها بضع مئات.

أما بالنسبة للدراسات العليا، ففي عام ١٤٠٣/١٤٠٤هـ ، كان لدى كل مؤسسة تعليمية من مؤسسات التعليم العالي برنامج أو أكثر يؤدي إلى الحصول على شهادة ودرجات فوق مستوى البكالوريوس (٣) ، وتبلغ نسبة الملتحقين ببرنامج الماجستير والدكتوراه من اجمالي أعداد الملتحقين بالدراسات العليا ٧٥-٨٥٪ (٤). ويلاحظ أن هذا التعليم قد شهد نمواً سريعا، فلقد كان في بداية نشأته مقتصرا على الذكور فقط، إلا أن الفتاة السعودية طرقت هذا المجال حتى بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس السعوديات في كليات البنات (من حملة الدكتوراه والماجستير والدبلوم والمعيدات ، عام ١٤٠٩هـ (٥٤٣) (٥).

أما بالنسبة للتدريب المهني وهو تدريب يؤدي إلى رفع كفاءة وتحسين أداء القوى

---

(١) انظر خطة التنمية الخامسة ، مرجع سبق ذكره، ص ٤٧، ص ٣٢٦.

(٢) الاعداد مأخوذةمن الجدول رقم (٦/١٢) خطة التنمية الخامسة ، ص ٣٣٧.

(٣) خطة التنمية الرابعة ، مرجع سبق ذكره، ص ٣٠٧.

(٤) المرجع السابق، ص ٣٠٧.

(٥) البطاقة الاحصائية لكليات البنات عام ١٤٠٩هـ.

العاملة الفنية الوطنية واكسابها الخبرة العلمية والمعرفة المطلوبة لمجموعة من المهام المحدودة التي تحتاجها خطة التنمية في المملكة. وتتولى مسئولية التدريب المهني عدد من المؤسسات الرسمية - حكومية - وأهلية متخصصة في توفير التعليم الفني والتدريب المهني للقوى العاملة وتتمثل فرص التدريب في العديد من المؤسسات تمثل معهد الادارة العامة (الفرع النسوي) حيث يقوم بالتدريب الاعدادي والتدريب قصير الأجل أثناء الخدمة لموظفي الدولة.

هذا ، وتقوم بعض الجهات بتدريب الموظفات المعينات لديها قبل بدء العمل (المستشفى العسكري ومستشفى الملك خالد للعيون والمستشفى التخصصي وغير ذلك) حيث لا يعتبر التعيين نهائيا إلا بعد اجتياز فترة التدريب التي تتيح للمتقدمة للعمل التعرف على المؤسسات ومتطلبات العمل فيها.

ب) العمــــل

شهد المجتمع السعودي في الفترة الأخيرة إقبالا متزايدا من المرأة لطرق أبواب العمل في العديد من المجالات المناسبة لها. بل شكلت حديثا لجنة خاصة لتحديد الأعمال التي تناسبها في اطار الشريعة الإسلامية(١) . وإزاء الطلب المتزايد لعمل المرأة خاصة وأن النساء يمثلن حوالي نصف المجتمع بأكمله، بينهن حوالي ٢ر٣ مليون (٢) امرأة في سن العمل ، فضلا عن الحاجة الماسة الى سعودة العمالة في فترة تتذبذب فيها عائدات البترول والسيولة النقدية وهو الأمر الذي أدى إلى الحاجة إلى زيادة موارد الأسر بتشغيل نسائها والافادة بعائداتهن (٣).

وقد كشفت الدراسات المتاحة للباحثة أن عمل المرأة السعودية قد تطور في مسارات متباينة بين القطاع البدوي والريفي والحضري ، فضلا عن تباين هذا التطور في مجالات العمل ذاتها كما يتضح مما يلي :-

١- **القطاع البدوي** : تكشف الدراسات الحديثة أن المرأة البدوية كانت وعلى مر التاريخ إمرأة منتجة. فهي تقوم بصناعة الشعر للخيام، والأقمشة، وحلق الأغنام وصناعة الألبان ، ورعي الحيوانات ، وجمع الأخشاب ، وطرق الحديد لصناعة الأدوات المنزلية ، ودبغ الجلود، والعمل بأجر لرعي حيوانات الأخرين وشراء احتياجات الأسرة وتسويق منتجاتها وجمع المياه وتخزينها أيام هطول الأمطار(٤).

---

(1) Soraya Wellelden : Op. cit, p. 97.

(٢) خطة التنمية الخامسة ، مرجع سبق ذكره ، ص ١٧٣.

(٣) عائشة أحمد الحسيني ، المرأة والتنمية الادارية في المملكة العربية السعودية ، بحث مقدم إلى المؤتمر الاقليمي الثاني في الخليج والجزيرة العربية ، الكويت ، ٢٨-٣١ مارس ١٩٨٧م ، ص ص ٤٣٨-٤٣٩.

(4) Al- Oteiby, Mohammad : Op. cit, p. 25.

كما كانت تقوم بصناعة البسط ، وغزل الصوف ، وكانت النساء يتنافسن في كمية الإنتاج والاتقان والجودة (١) . كما عرفت الكثيرات منهن بالفطنة والحكمة وقرض الشعر. وهن حاليا يمارسن نشاطهن دون قيود خارج الخيمة ومن خلال ترحال العشيرة من منطقة لأخرى (٢).

ويرى بيرجر Berger أن ذلك راجع لارتباط البدو بتقاليدهم فلقد عرف عن الرجل أنه للحرب والقتال ورعي الجمال، تاركا لزوجته رعاية الحيوانات وتزويد المنزل بالمياه ورعاية شئون الأسرة من أطفال وخيام (٣).

أما المرأة البدوية المعاصرة ، فقد ارتبطت بالتحضر، حيث ملكت الأجهزة الحديثة من سيارات وراديو وتلفزيون، إلا أنها ما زالت تقوم بالعمليات التجارية وتشارك في القرارات الرئيسية للأسرة والعشيرة (٤) . وأما التي هاجرت إلى المدينة فقد اقتصر عملها على الطهي وإدارة المنزل ورعاية الأطفال لتفتقد الكثير من المكانة والحرية التي كانت تمتلكها في البداوة، إضافة إلى افتقادها للمهارات المناسبة لحياة المدن وسوق العمل (٥).

وترى بعض الدراسات أن التحضر حول المرأة البدوية الى نمط استهلاكي - بعد أن كان انتاجيا تمثل في شراء الكماليات ومظاهر البذخ بدلا من منح آفاق جديدة للانتاج (٦).

(٢) القطاع الزراعي : عملت المرأة الريفية قديما بأعمال الزراعة البدائية اليدوية وخاصة الري ، بذر البذور ، جني المحصول ، كما اشتهرت بحياكة الملابس وصناعة السجاد والسلال والحصر وغيرها، إضافة إلى حلب الماشية وطحن الحبوب وغزل الصوف وما الى ذلك ، وكانت تساهم في زيادة دخل الأسرة وتنمية اقتصادياتها. ولقد أشارت نتائج احدى الدراسات المعاصرة إلى أن انتاجية المرأة الريفية تقدر ب (٢ر٣٣٪) من جملة الانتاج رغم الاتجاه التناقصي الحاصل بسبب الهجرة من الريف الى المدن (٧).

---

(١) عبدالله ناصر السبيعي ، اكتشاف النفط وأثره على الحياة الاجتماعية في المنطقة الشرقية، الناشر غير مذكور، واشنطون ، ١٩٨٧م، ص ١٠.

(2) Al- Oteiby, Op. cit, p. 30.

(3) Monroe Barger " The Arab World Today ", N.Y. Double day and Com, Inc, 1962.

(4) Al- Oteiby: Op. cit, p. 35.

(5) Ibid P. 36.

(6) Abdul - Wahid Mossa: Op. cit, p. 185.

(7) Aisha Al Mana ,: Op. cit, p. 124.

كما تشير دراسة أخرى أجريت على قرية - في المنطقة الشرقية - بأن دور المرأة في الريف قد انخفض ، حيث بدأ الرجال يقومون بكافة الأعمال الزراعية في أغلب الأحيان . بل كشفت تلك الدراسة عن ظاهرة جديدة، وهي إستبدال العمالة السعودية بأجانب وخاصة في القرى القريبة من المدن ، بينما بقيت قلة في القرى النائية تمارس فيها الزراعة بأهل القرية أنفسهم رجالاً ونساءاً(١).

وترجع هذه الدراسة أسباب انخفاض العمالة الوطنية الى انتشار الآلات الحديثة والري الصناعي والمحاريث الآلية وأساليب التخزين المتقدمة وإستيراد المنتجات التي عكفت المرأة الريفية على صناعتها لسنين طويلة . وقد أدى ذلك إلى انخفاض قيمة العمالة النسوية وانتاجيتها في الريف لتبلغ (١٪) من العمالة بالمنطقة الشرقية وحدها، حيث احتلت العمالة الوافدة مكانها.

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول أن نشاط المرأة الريفية السعودية، قد إنكمش حاليا عما كان عليه في الماضي ، وبدأت المرأة تفقد الكثير من أدوارها ومهامها. و يعزو البعض ذلك إلى ارتفاع العوائد المالية التي نتجت عن زيادة أسعار البترول وانعكاسها على الدخل القومي الفردي وانتعاش فرص التوظيف الحكومي، مما أدى الى تزايد هجرة المزارعين للعمل بالوظائف الحكومية ووظائف قطاع الخدمات الأمر الذي أدى الى إنكماش دور المرأة بشكل خاص .

ويصنف البعض المرأة السعودية الريفية إلى فئتين (٢):-

أ - **الفئة الأولى** : هن النساء اللاتي لم يعد لهن مشاركة في النشاط الزراعي وذلك لظهور مجالات عمل جديدة ، وتتمركز هذه الفئة في منطقة نجد حيث أخذت أعداد المنتميـن إلى النشاط الزراعي بالتناقص حتى بين الرجال نتيجة لانصرافهم للتعليم والعمل في القطاعات الجديدة.

ب -**الفئة الثانية** : ويمثلهن النساء في المنطقة الشرقية والجنوبية ، حيث لا يزال المجتمع يسوده النشاط الزراعي، وأدت هجرة أعداد كبيرة من الرجال إلى المدن بحثا عن عمل إلى اعتماده على العنصر النسائي في الانتاج.

كما تذهب بعض الدراسات (٣) الى أن المرأة في المنطقة الجنوبية ما زالت تعمل بالزراعة، وأن عملها يتذبذب بين عدة اتجاهات ، فهو يتسع في الأسر التي يتجه الرجال فيها الى الأعمال غير الزراعية ولا يستطيعون تأجير عمال ، وينكمش في الأسر

---

(1) Ibid. p.36.

(٢) هند خالد خليفة، القيمة الاجتماعية للعمل في المجتمع السعودي، ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٧م، ص ص ٤٢-٤٣.

(٣) فوزية أبو خالد ، علاقة التغير الاجتماعي بموقع المرأة والانتاج الزراعي في منطقة عسير، ماجستير ، الرياض ،جامعة الملك سعود، ١٩٨٥م، ص ص ٢٤٧-٢٤٩.

التي باستطاعتها تأجيرهم، ويتلاشى تماما في الفئات التي ينصرف فيها رجال الأسرة إلى العمل الزراعي. كما كشفت هذه الدراسة أن هذه القرى تتجه حاليا إلى توسيع النشاطات غير الزراعية ، وتقلص دور المرأة في العمل الزراعي وتوجهها إلى التعليم الذي يؤهلها للعمل في مجالات العمل الجديدة المتاحة لها.

(ج) القطاع الحضري :

بدأت مشاركة المرأة السعودية في العمل الوظيفي وخاصة في الحضر عام ١٣٨٠هـ/ ١٩٦٠م. في قطاع التعليم والصحة والشئون الاجتماعية بعد أن كان دورها مقتصرا - من قبل - على رعاية شئون المنزل واتجاه عدد قليل من النساء لبيع السلع في الأسواق النسائية - أو الشعبية (١). كما تركزت عمالة المرأة السعودية في المملكة في قطاعين أساسيين هما : القطاع العام والذي يشمل الوزارات والمصالح والمؤسسات العامة. والقطاع الخاص يشمل الشركات والمؤسسات الخاصة والمدارس الأهلية. ويمكن أن نلقي بعض الضوء على كل منها فيما يلي :-

١- **القطاع العام** : وهي الجهة الرئيسية لتوظيف المرأة حيث تصل نسبة العاملات في هذا القطاع أكثر من ٩٠٪ (٢) موزعة على المجالات التالية :-

*مجال التعليم : بلغت أعداد شاغلات الوظائف التعليمية (٦٧/٥١٣) ألف بينما بلغت أعداد الاداريات المتفرغات في إدارات التعليم (٤٤٢ر٥) ألف (٣) أما احصائية ديوان الموظفين فتقرر أن عدد الموظفات في الدوائر الحكومية قد ارتفع من (٩٤٨ر٦١) ألف عام ١٤٠٧هـ إلى (١٥٧ر٧٢) عام ١٤٠٩هـ (٤).

هذا ويرجع ارتفاع هذا العدد إلى القبول الاجتماعي الذي يحظى به عمل المرأة كمدرسة في المجتمع، إضافة إلى الحوافز المادية والمعنوية والاجازات والدوام وعدم الاختلاط ، كل ذلك يشجع المرأة السعودية على أن تطرق هذا المجال، مما جعل جهاز التعليم يسعى إلى تحقيق شبه الاكتفاء الذاتي من المدرسات السعوديات حيث بلغت سعودة القوى العاملة النسائية في المرحلة الابتدائية ٧٩٪ ، وفي المرحلة المتوسطة ٥٣٪ وفي المرحلة الثانوية ٥١٪ (٥).

---

(1) Al-Oteiby, Op. cit, p.p. 37-39.

(2) Assad - Soraya Well Edeen, Op. cit, p.p. 106-107.

(٣) شعبة الاحصاء، الادارة العامة للبحوث التربوية، الرئاسة العامة لتعليم البنات ، البطاقة الاحصائية عن تعليم البنات للعام الدراسي ١٤٠٩هـ، من واقع ١٤٠٨/٣/١٧هـ.

(٤) إدارة التبويب الآلي ، ديوان الخدمة المدنية ، ملخص منسوبات المصالح الحكومية سعوديات فقط ١٤٠٩هـ.

(٥) المرجع السابق.

* **مجال الصحة** : تشارك المرأة السعودية في أداء الخدمات العلاجية والوقائية كطبيبة وكممرضة وكفنية، ويبلغ عدد الطبيبات السعوديات في وزارة الصحة (٤٢٥) طبيبة ، والممرضات (٧٧٢) ، وعدد اللاتي يعملن في وظائف فنية طبية (٢٣٩) فبيما تعمل (٤٨١) موظفة ادارية ، وتتزايد هذه الأعداد سنويا حيث يوجد (١٦) معهدا صحيا للفتيات يتخرج منها سنوياما يزيد عن (٣٠٠) خريجة، اضافة إلى خريجات كليات الطب والتمريض حيث بلغت أعداد الخريجات (٢٤٥) خريجة عام ١٤٠٨هـ(١).

***الخدمات الاجتماعية** : تشارك المرأة السعودية في الرعاية الإجتماعية والتنمية الاجتماعية المحلية من خلال عملها في مؤسسات الرعاية الاجتماعية التابعة لوزارة العمل والشئون الاجتماعية، وفي مراكز التنمية والخدمة الاجتماعية المنتشرة في أنحاء المملكة، كما تشارك في خدمات الجمعيات الأهلية النسائية كإخصائيات اجتماعيات أو من خلال العمل التطوعي حيث يبلغ عدد الجمعيات الخيرية النسائية ١٩ جمعية (٢).

* **الاعلام** : تعمل المرأة السعودية في مجال الاعلام كمذيعة وكمخرجة للبرامج ومهندسة ديكور، وكصحفية، وكمحررة . وبلغت أعداد من يعملن في وزارة الاعلام عام ١٤٠٩هـ - الرياض فقط - حوالي (٢١) (٣) . أما من يعملن في الصحافة والتحرير فليس هناك احصائية دقيقة ورسمية لهن.

وبصفة عامة ، يمكن القول أن عدد العاملات السعوديات في تزايد مستمر، وتتوقع الخطة الخامسة للتنمية أن يدخل سوق العمل حوالي (٥٧٥) ألف عامل سعودي لشغل حوالي (٢٩٤) ألف وظيفة ، وسعودة (٢٨١) ألف وظيفة قائمة (٤) ، وبلا شك ، فإن جزءا كبيرا من هذه الوظائف سوف تشغلها المرأة السعودية.

٢- **القطاع الخاص** : لم تكن للمرأة السعودية سابقا أية مساهمة يمكن أن تذكر في القطاع الخاص ، حيث أن الشركات والمؤسسات لا توظف العمالة النسوية السعودية، وتكاد تكون شركة الزيت العربية الأمريكية - أرامكو - هي الشركة الوحيدة التي توظف السعوديات وغير السعوديات في بعض الأعمال الإدارية والسكرتارية والنسخ والتدريب وغيرها، حيث بلغ عدد الموظفات في شركة أرامكو حتى عام ١٩٨٢م (١٩٥) موظفة (٥) . وامتد عمل المرأة السعودية إلى التعليم الخاص الذي احتل أهمية كبرى في الفترة الأخيرة حيث توجد به (٤٣٤) مدرسة أهلية منتشرة

---

(١) الاحصاءات من الكتاب السنوي

(٢) وزارة المالية، شعبة الاحصاء، الكتاب الاحصائي ، ١٤٠٨هـ.

(٣) خطاب من وزارة الاعلام حول العاملات في وزارة الاعلام بمدينة الرياض .

(٤) خطة التنمية الخامسة ، مرجع سبق ذكره، ص ١٦٥.

(٥) سعود النمر، المرأة السعودية العاملة، كلية العلوم الادارية ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٨م، ص ٨٦.

في أنحاء المملكة تعمل بها (٨٢٨) مدرسة سعودية و(٣٢٦) إدارية سعودية (١) . كما أخذت الفتاة السعودية أخيرا تدخل مجال العمل في المستشفيات وهي وان كانت حكومية في الأغلب إلا أن التوظيف فيها يعتمد من خلال شركة خاصة تتولى الإشراف على التوظيف ومن تلك المستشفيات مستشفى الملك خالد التخصصي للعيون، مستشفى الأمير سلمان ، مستشفى الملك فهد وغيرها. ان الموظفات في تلك المستشفيات ينقسمن الى : قسم يتبع وزارة الصحة أو الجهة المسئولة (كوزارة الدفاع، الحرس الوطني ...) والقسم الآخر بعقود مع الشركة المسئولة عن التوظيف . ففي مستشفى الملك فهد مثلا نجد أن هناك (١٢) طبيبة متعاقدات مع الشركة وبمستشفى الملك خالد التخصصي للعيون (٧) طبيبات ... الخ (٢).

إضافة إلى أعداد كبيرة من الموظفات والاداريات والمترجمات يعملن فيها. كما طرقت المرأة السعودية مجالا جديدا منذ سنوات قليلة وهو العمل في البنوك . حيث بلغت الفروع النسائية (١٣) فرعا تعمل بها (١٢٠) موظفة (٣) . حتى عام (١٩٨٥م) ، وعلى الرغم من حداثة هذه التجربة ، الا أنها لم تستقطب أعدادا كافية من العاملات السعوديات نظرا لضآلة نشاطاتها.

كما دخلت المرأة السعودية مجال إدارة مؤسسات خاصة بها، وكذلك فتح مشاريع صغيرة كالمشاغل النسوية وتسويق منتجات ومصانع الحلوى وغيرها، ولكن لا توجد احصائية دقيقة بأعدادهن.

وهذا وسوف تتناول الدراسة بالتفصيل دور المرأة السعودية في التنمية في المبحث السادس من هذا الفصل .

---

(١) البطاقة الاحصائية عن تعليم البنات ، مرجع سبق ذكره، ١٤٠٨هـ.

(٢) هذه الاعداد جمعتها الباحثة أثناء جمع عينة البحث.

(3)Louay Bahry, " The New Saudi Women", The Middle East Journal- 36(4) Autumn, 1982, p. 506.

المبحث السادس

المرأة السعودية و دورها في التنمية

يتفق كل من علماء الاجتماع المعاصرين أمثال " روبرت ميرتون R. Merton وبيتربم سوركن B. Sorokin وتالكوت بارسونز T. Parsons إلى جانب علماء الخدمة الاجتماعية أمثال هاري سبشت H. Specht وجاك روثمان J. Rothman أن ثمة قوى ثلاث تؤثر في الفعل الاجتماعي Social Action وهي : نسق الثقافة Cultural System، نسق المجتمع Social System، نسق الشخصية Personality System (١).

كما تجمع كافة نظريات التنمية على ضرورة الأخذ في الاعتبار كلا من المكانات البشرية والمتواضعات الاجتماعية والبناء الاجتماعي (٢). ومن ثم كانت مشاركة المرأة في التنمية (كفعل اجتماعي) لا بد وأن تتأثر بهذه القوى الثلاث بدرجات متباينة في المجتمع السعودي كما سنوضحه فيما يلي :-

أولا : النسق الثقافي في المملكة العربية السعودية Culture System in S.A.

ان الثقافة كمفهوم مرادف للقوى المعنوية التي تشكل النمط الحياتي لمجتمع من المجتمعات ، تشتمل على كل من الدين والأعراف والعادات والتقاليد والمتواصفات الإجتماعية بكل ما تحمله من تراث فني وأدبي وشعبي متوارث . ومن ثم كان الاسلام كعقيدة راسخة تغلف كافة الأنشطة والبرامج والسلوك هو البناء الفوقي للنسق الثقافي في المجتمع السعودي، ويسمو على كل العناصر الثقافية الأخرى.

إن الشريعة الاسلامية منحت المرأة حق المشاركة في العمل وحق التعليم وحق الجهاد والسعي والتعبير، بل ومنحتها حق تشكيل حياتها الاجتماعية كلما كان ذلك في اطار القيم الاسلامية ومعاييرها، واشترطت الرحمة والمودة لاستمرار حياتها الزوجية وفق حقوق وواجبات حددتها الشريعة المطهرة في أكمل صورة من العدالة وحسن التقدير.

وهناك بعض العوامل التي تؤثر على عنصري التنمية وهما التعليم والعمل - فقد تذهب بعض التقاليد ، وخاصة في الريف والبداوة الى تقييد حق الفتاة في

---

(1) Talcott Parsons : <u>The Social System</u> , N.Y.: Prentice Hall, Inc, 1970, p.p. 11-13.

(٢) انظر الفصل الثاني من هذه الدراسة والخاص بنظريات التنمية.

(٣) سعود النمر، <u>مرجع سبق ذكره</u>، ص ٨٠.

(٤) عائشة أحمد الحسيني، <u>مرجع سبق ذكره</u>، ص ص ١٣٢-١٣٣.

التعليم أو تعلم مهنة معينة، كما قد تعوق هذه التقاليد حق الفتاة في استمرارها في رحلة التعليم الجامعي والعالي أو التدريب على مهنة معينة ، فهناك قوالب يصف بعض المهن بالدونية والتفاهة ، وهناك رؤى طبقية حول مكانة المرأة الاجتماعية التي تقيد من حقها في العمل والدراسة والانتقال من مكان إلى آخر فضلا عن قيود الحركة والسفر وما الى ذلك.

حقيقة أن تلك الاتجاهات أخرت المرأة طويلا حتى في المجتمعات التي توصف حاليا بالمجتمعات المتقدمة، فثقافة العصور الوسطى وصفتها بالشيطان الذي تكمن داخله أرواح خفية شريرة ، بينما ذهبت القبائل التوتمية الى وصفها بالكائن المقدس الذي تنتمي اليه كافة بني البشر ، فلبنها هو أكسير الحياة ، ودماؤها هو شريان استمرارها (١) . الا أن أوضاعنا الثقافية في المملكة لم تعتقد أبدا في هذه الصيغ المتطرفة ، بل كانت وما زالت متوازنة وملتزمة ومسايرة لما تفرضه الشريعة السمحاء وطبيعة المرأة كمسلمة وكأنثى.

ومن ثم يمكننا تحديد الآثار الاجتماعية للعادات والتقاليد في المملكة على مشاركة المرأة في جهود التنمية في النواحي التالية :

أ) الآثار الايجابية

١- تقنين المشاركة وتقنين مراحلها بلا اندفاع أو تهور قد يثمر عن آثار سلبية تعوق التنمية ذاتها.

٢- اخضعت المشاركة للمفاضلة بين دور المرأة كربة منزل وبينها كعاملة فدورها الأسري ورعايتها لأطفالها لا يمكن أن يقلل إنمائيا عن دورها في سوق العمل.

٣- تمثل هذه المتواصفات الاجتماعية سياجا أمنا وخطا دفاعيا لتوفير الحياة الكريمة للمرأة ، خاصة وقد عاشت طويلا في حياة شبه انغلاقية بعيدا عن بريق الحياة المعاصرة.

ب) الآثار السلبية :

١- أضعفت فرص التعليم المتنوعة لفئات يمكن أن تخرج منها قدرات كامنة تفيد المجتمع حاليا ومستقبلياً.

٢- حددت للمرأة أنماط خاصة في التعليم قد لا تتفق وميولها المهنية وقدراتها، مما قد ينعكس سلبًا على مدى إفادتها منها في العمل في محيطها .

---

(١) عبدالعزيز عزت ، المجتمعات المتأخرة مطبعة دار البيان العربي ، ، ١٩٨٠م ،ص ص ٢٩-٣٢.

٥- نشوء تعارض لأدوار المرأة العاملة وآثارها السلبية على الأسرة.

ثانيا : النسق الإجتماعي في المملكة العربية السعودية Social System in S.A.

يمثل النسق الإجتماعي في المملكة، مجموعة النظم الاجتماعية السائدة ويهمنا منها في هذه الدراسة : النظام الأسري ، النظام التعليمي ، النظام الاقتصادي ، كنظم مرتبطة أساسا بدور المرأة في التنمية. فاذا كان النسق الثقافي يمثل إتجاهات الأفراد والجماعات المعنوية والعقلية ، فإن النسق الاجتماعي يشكل السلوك والممارسة الفعلية لهذه الاتجاهات Attitude & Will فالنظام الأسري – كما ذكر سلفا – يمثل ركيزة هامة في الحياة الإجتماعية، لما تمثله الأسرة من قيمة اجتماعية فوقية لها مكانتها الخاصة، بل انها على هذا النحو تشكل مؤثرا هاما في عمل المرأة خارج المنزل بالقبول أو الرفض . فالمرأة يمكن أن تعمل ولكنها في نفس الوقت عليها واجبات للأسرة بل ان واجباتها الأسرية أكثر التصاقا بطبيعتها ، ولا تقبل بدائل تحل محلها ، وباستعراضنا للدراسات المتاحة حول علاقة الأسرة بعمل المرأة كشفت احدى الدراسات عن آثار مزدوجة لعمل المرأة بحيث يمكن القول بأنه بينما كان له تأثير ايجابي في علاقتها بزوجها ، إلا أنه أثر سلبيا على دورها كأم (١) .

وتوضح دراسة أخرى " أن ثمة صعوبات في التوفيق بين مسئوليات المرأة الأسرية وبين متطلبات العمل ، واستندت هذه الدراسة الى متغيرات بحثية كالحالة الاجتماعية ، نوع العمل ، نمط التفاعل بين الرجل والمرأة في محيط العمل. درجة الاختلاط بينهما ، كما عقدت مقارناتها لهذه الصعوبات على أساس التفرقة بين المرأة المتزوجة وغير المتزوجة وبين من تمارس أعمالا مقبولة (كالتدريس والتمريض) وبين الأخريات اللاتي يمارسن أعمالا أقل قبولا كالصحافة والاذاعة والترجمة والأعمال التجارية بل والمهن الاجتماعية عامة. كما عقدت مقارنة بين من يعملن في مهن يندر فيها الاختلاط (المدارس) وبين التي يحدث فيها الاختلاط مصادفة ، وتلك التي تبيح الاختلاط كالطب والاذاعة والتلفاز ، وكان من نتائج هذه الدراسة ، أن جميع الفئات تواجه مشكلات – تعارض الأدوار المتوقعة – منهن كنساء يحظُر علاقتهن بالرجال

---

(١) فاطمة عبدالله الخطيب ، تغير الوضع الاجتماعي للمرأة وأثره على تغير دور الزوجة، داخل الأسرة السعودية ، رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة، كلية التجارة ، ١٩٨١م.

ويستوي في ذلك من تندر فرص الاختلاط لديهن أو من يختلطن فعلا بهم (١).

ان المرأة السعودية تعاني من تعارض الأدوار Role Conflict الذي قد يقلل من مساهمتها في التنمية، ولا يتمثل صراع الأدوار فيما ذكرته نتائج الدراسة السابقة فقط، ولكن يتضح أيضا في مواجهة المرأة لمتطلبات متعارضة تفرضها الأدوار التي تلعبها، فهي كموظفة مطالبة بأداء واجباتها على أكمل وجه وهي كأم وكزوجة مطالبة بأداء واجباتها دون تقصير.

وترى الباحثة أن تعارض الأدوار الذي تقع فيه الزوجة يمثل عبئا اجتماعيا ونفسيا ثقيلا حيث يتوقع الرجل من زوجته أن تتفرغ لتربية الأطفال وتعليمهم والعناية بأمور المنزل وأداء الواجبات الأسرية والاجتماعية الأخرى ثم العناية به كزوج، بينما تتوقع الزوجة العاملة من الرجل أن يتعاون معها في بعض هذه الأعمال التي لا تستطيع القيام بها بمفردها . إلا أن هذا الصراع يمكن أن يواجه ايجابيا من قبل المرأة حينما تتسم بالقدرة على المعايشة والموازنة في أداء هذه الأدوار وذلك حينما تكون متقبلة لذاتها وللآخرين معا ولديها قدر وافر من الثقة بنفسها لتكون استجاباتها استجابة بناءة ويرتبط ذلك عادة بارتفاع مستوى التعليم والنضج (٢).

كما تبين من نتائج دراسة أخرى أن موافقة الزوج على عمل الزوجة قد يؤدي الى التقليل من فرص الصراع ويؤدي الى وجود التفاهم والاستقرار الأسري (٣).

إن المشكلة الحادة التي تواجه الزوجة العاملة هي وجود أطفال بحاجة الى رعايتها ، خصوصا اذا لم تجد الأسرة من يرعاهم أثناء غيابها، والبديل المقبول لهذه المشكلة تتمثل في ايجاد دور حضانة كافية ذات مستوى مقبول كي تطمئن الأم العاملة وأسرتها على أطفالها . مع ايجاد أنظمة مساعدة تتمثل في تيسير الاجازات وخصوصا اجازة الأمومة ومراعاة ظروف المرأة المتزوجة في تحديد فترة العمل ، والعمل بعض الوقت وما أشبه (٤).

كما كشفت نفس الدراسة (٥) أن عمل المرأة بشكله الحالي لا يساعد على إعطاء وقت كاف للأطفال للعناية بهم وتربيتهم وتعليمهم والمحافظة عليهم، كما أشارت الى المساعدات التي تحتاجها المرأة العاملة للوفاء بمتطلبات المنزل ، حيث تبين أن ١٨٪ من

---

(1) Soraya Well El-Deen: Op. cit, p.p. 84-85.

(٢) محمد سلامة أدم ، المرأة بين البيت والعمل ، ط ١ ، القاهرة ، مكتبة المعارف ، ١٩٨٢م، ص ص ٢٨٤-٢٨٥.

(3) L.W. Hoffman "Effect of the Employment of Mother & Power Relation of Division of House Bond Task , London: Wiley 1966, p. 36.

(4) Ebtesam, Hallawni,:" Working Women in Saudi Arabia". PHD. Claremont Graduate School. U.S.A, 1981.

يعتمدن على الترتيب والتنظيم وفق جدول محدد يساعد على إنجاز الأعمال دون الاستعانة بأحد. كما انتهت هذه الدراسة الى أن المرأة المتزوجة ليست أقل كفاءة وفعالية من المرأة غير المتزوجة ، إذ يعتقد أن ٦٤٪ من مفردات العينة بعدم تأثير الزواج على فعالية المرأة في العمل.

وفي دراسة أخرى تبين أن الرجل أكثر تفهما واحتراما وتقديرا لمعاونة الزوجة له، حتى أن أكثرية العاملات لا يشكين من مضايقة الأزواج لهن بسبب العمل ، بل يكون ذلك عادة أكثر من الأقارب والأهل والأبناء (١).

وفي ضوء ما تقدم يمكن القول بأن للأسرة دورا كبيرا وايجابيا في تشجيع المرأة على العمل ، مما يكون له أثره في مواصلة العمل حتى بعد الزواج . وقد يرجع ذلك لشعور المرأة السعودية بضرورة المشاركة في خدمة المجتمع أكثر من أي شيء أخر (٢).

وبذلك يكون عمل المرأة واشتغالها دافعا الى زيادة التفاهم بين الزوجين لأنه أوجد نوعا من التوازن بين الأدوار، فالمرأة أخذت نصيبها في القرارات الأسرية مما أدى الى تبلور شخصيتها ، وارتفاع مكانتها وتحررها من القيود التي أبعدتها عن المساهمة في المجال الاجتماعي(٣).

النظام التعليمي : يعتبر التعليم من العوامل الرئيسية لتحقيق مساهمة المرأة في التنمية، بل هو الأداة التي تكسب المرأة القدرة والكفاءة على ممارسة نوعيات محددة من الأعمال التي يتطلبها سوق العمل، وتجمع العديد من الدراسات المحلية على ارتباط السعي نحو القيام بتحقيق المكانة الاجتماعية والخروج من العزلة الفكرية والانغلاق الثقافي والإجتماعي الذي عاشته المرأة طويلا لتندفع بحماس نحو التعليم تحقيقا لهويتها الاجتماعية (٤).

والتعليم عملية تكسب المعرفة بقدر ما تكسب الاتجاهات الحديثة ، وزيادة مستويات التعليم يرفع وعي المجتمع نحو عمل المرأة ومشاركتها في التنمية ، فكلما ارتقى الأفراد في سلم التعليم ، كانت اتجاهاتهم ايجابية أكثر (٥) . ففي دراسة محلية أجريت لمعرفة أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة ، احتل التعليم من بين بدائل

---

(١) كاظم شندل عيسى : أثر الصناعة في علاقة المرأة العاملة بالأسرة العراقية ، ماجستير، جامعة بغداد،

(2) Norah Khalid Al-Saad:" The Role of Women in Development Planning in Saudi Arabia", M.A. U.S.A Minnesota University, 1982.

(٣) اجلال محرم ،المرأة والعمل ، ماجستير، جامعة عين شمس ، القاهرة، ١٩٧٣م.

(٤) انظر:

مينا ء الشامي ، أثر توقف الثروة النفطية على تغير القيم في مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة ، ماجستير، كلية الآداب ، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٨م ، ص ٢٥٩.

أمية البسام ، مرجع سبق ذكره ، النتائج.

(٥) سلوى العمار: أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية ، رسالة ماجستير ، عمان الجامعة الأردنية ، ١٩٨٢ م.

ثلاثة (التعليم ، الزواج ، العمل) المرتبة الأولى بين تلك البدائل (١).

ولا يقتصر دور التعليم على امداد المجتمع بالطاقات الماهرة المدربة لبنائه وتقدمه، بل يتعدى ذلك الى أثره الكبير في تأكيد القيم الاجتماعية البناءة وايجاد وحدة المجتمع وتفرده بل أن بعض الدراسات كشفت عن أثر التعليم على سيادة التوافق حتى داخل الحياة الأسرية وخاصة بين الزوجين (٢).

ولا شك في أن مسيرة تعليم المرأة لا زالت تواجه بالعديد من الصعوبات التي تحول دون تعليم الفتاة السعودية، وأول تلك الصعوبات هو ارتفاع نسبة الأمية في المجتمع وخصوصا بين مجتمع النساء ، كما تمثل ظاهرة التسرب(٣) من الدراسة للبنات لأسباب اجتماعية وثقافية مختلفة، اضافة إلى كون التعليم الجامعي للمرأة محدودا في مجالاته وفروعه (٤).

كما أن التعليم يواجه بمشكلة التنسيق في السياسات التعليمية بين كليات البنات وبقية الجامعات ، مما يؤدي الى تخرج أعداد هائلة من الطالبات في مجالات لا يتوفر لها فرص عمل كافية، لتواجه الخريجات مشكلات البطالة العامة أو البطالة المقنعة. مما قد يضطرها لقبول أي عمل قد يكون بعيدا عن المجال الذي تخصصت فيه، اضافة الى تفاوت المستويات النوعية بين المعاهد التعليمية المختلفة وعدم وجود توازن بينها.

ولا شك أيضا في أن عدم التوازن في قطاع الخدمات المدنية لتوظيف الذكور والاناث يشكل مشكلة هامة وثغرات حادة في الهيكل الوظيفي في المجتمع. ويشير البعض الى ضرورة إعادة النظر في نظام الابتعاث وتقويمه جذريا والتنسيق بين أعداد الطلاب في المجالات الدراسية المختلفة واحتياجات سوق العمل (٥).

ومن خلال ما تقدم ترى الباحثة أن ما ذكر من صعوبات يقابلها جوانب ايجابية كثيرة جديرة بالتنويه،منها أن هناك اهتمام متزايد بالتخطيط لدور المرأة السعودية من ناحية تعليمها وعملها ، حيث ركزت خطط التنمية (الثالثة، الرابعة ، الخامسة) على أهمية ذلك ، كما تبنت وكالة الرئاسة العامة لكليات البنات عقد لقاءات على مستوى المملكة تجمع فيه كل المسئولين والمسئولات عن التعليم العالي للفتاة للتعرف على الاحتياجات والصعوبات ومناقشة سبل تلبيتها ومواجهتها لوضع الحلول لها في الخطط المستقبلية. كما تشارك هذه الادارة في كثير من المؤتمرات والندوات التي

---

(١) حكمت العرابي، المرأة في المجتمع السعودي تأثرها وتأثيرها بالتغير الاجتماعي والتحديث الثقافي، دكتوراه، جامعة عين شمس ، ١٩٨٢م.

(٢) هناء علي يغمور، أثر عمل المرأة المتعلمة على التوافق في الحياة الزوجية، ماجستير الجامعة الأردنية ، عمان ، ١٩٨٣م.

(٣) خطة التنمية الرابعة، مرجع سبق ذكره ، ص ٨٤.

(4) Monirah El-Rawaf, "Women in Public Administration" PHD. England University of Bath, 1989.

(٥) خطة التنمية الرابعة، مرجع سبق ذكره، ص ٨٥.

تجري في المملكة حول التعليم العالي والمشاركة في التنمية والتوظيف..الخ مما يعكس اهتمام المسئولين بهذا القطاع المهم في المجتمع.

ولا يخفى على أحد ما تبذله الدولة من جهود ورصد ميزانيات لتلبية احتياجات هذا القطاع من التعاقد مع أساتذة متخصصين من داخل المملكة وخارجها لتوفر أحسن وأنسب فرص لتعليم وتدريب المرأة.

النظام الاقتصادي : يقف النظام الاقتصادي في المملكة موقفا وسطا بين الاتجاهات الرأسمالية المسرفة في الفردية والاقتصاد الحر Free enterprise والاتجاهات الراديكالية التي تخنق الحريات الفردية بدعوى صالح المجتمع.كل ذلك في إطار من القيم الاسلامية في تحديد المعاملات وتوفير فرص الكسب المشروع والتجارة وما الى ذلك.

ان سوق العمل ونظام التشغيل وشئون العمالة والعرض والطلب على العنصر الانساني في العملية الانتاجية هي العناصر المرتبطة بمدى مشاركة المرأة في التنمية. فالمملكة أخذت بأسلوب التخطيط الاقتصادي المحدد بفترة زمنية هي خمس سنوات، ووضعت في تقديراتها أهمية توفير فرص العمل لكل من الرجل والمرأة السعودية سواء أكان هذا في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص ، بل بالنسبة لعمل المرأة فقد حددت لها مجالات خاصة تتمثل في التعليم والصحة والشئون الإجتماعية كأقرب المجالات الى طبيعتها وقدراتها بما يتفق والشريعة الإسلامية . كما فتحت مجالات للنشاط التجاري بإدارة بعض المؤسسات الخاصة وذات الأنشطة المتعددة.

وعلى الجانب الأخر نظرت المرأة الى العمل كدعوة ملحة لإشباع ذاتها وطموحاتها للخروج من المنعطفات التقليدية التي عاشت فيها طويلا. فالعمل عند علماء الطب النفسي هو أحد مظاهر الصحة النفسية ، حيث يجد فيه الانسان فرصة كبيرة للتعبير عن ميوله وقدراته ومواهبه وطموحه . فضلا عن اشباع حاجات نفسية للاجتماع والتقدير والشعور بالأمن وما أشبه. لذلك فلقد أقبلت المرأة السعودية حديثا على العمل في كافة مجالاته المتاحة كالتعليم والصحة والشئون الاجتماعية.

وتشير الاحصاءات المتاحة الى تزايد ملموس في معدل توظيف المرأة لدى مؤسسات الدولة. كما بدت بذور مشجعة في الأسر السعودية وخاصة المثقفة منها لقبول عمل المرأة خارج المنزل بشروط مراعاتها لأدوارها الأسرية (كربة منزل وكأم بالدرجة الأولى)(١) . ورغم ذلك ما زالت الدراسات تكشف عن مساهمة محدودة لعمل المرأة في مجال التنمية رغم تزايد أعداد القوى العاملة. وتذهب هذه الدراسات الى أن هناك عقبات تقف أمام المرأة في سوق العمل والتنمية ولعل أهمها ضيق المجالات المتاحة لعمل المرأة ، نقص الخبرة والتدريب الكافي وغيرها.

---

(1) Fatina Amin Shaker "The Status of Women in Islam & Their Changing Role in Saudi Arabia" , U.S.A Texas University, I966.

ولا شك في أن الباحثة تدرك مدى عمق هذه الصعوبات ، والتي ارتبطت كذلك بالمجتمعات الصناعية المتقدمة ذلك أن هذه الصعوبات دعت تلك المجتمعات الى تشغيل المرأة في المهن الخدمية كالفنادق والمطاعم ومصانع الغذاء والملابس وما أشبه. كما تدرك الباحثة أن القطاع الخاص بمفهومه التجاري قد لا يرحب بتشغيل المرأة إلا إذاحقق منها عائدا يقابل ما يدفعه لها من أجر. وعلى العموم فإن مسيرة عمل المرأة - من وجهة نظر الباحثة - قد نشطت ، وأن المستقبل سوف يشهد تغيرا كبيرا بالنسبة لعمل المرأة السعودية ولا شك أنه سيكون في صالحها.

ثالثا: نسق الشخصية :

نسق الشخصية مصطلح ارتبط برواد علم الاجتماع الوظيفي ليعني به الشخصية في الموقف الاجتماعي وليست الشخصية المطلقة. كما يراه علماء النفس بمعزل عن الواقع الاجتماعي. ويعرفها كنزلي دافيز K. Davis بأنها هذا الكل من العلاقات المتبادلة Interrelated بين التنظيم الجسمي والعقلي والنفسي والاجتماعي وبين الأنساق الاجتماعية الخارجية (١) ، وطبيعي أن تؤثر كل وحدة من هذه الوحدات في الأخرى وتتأثر بها، وليتحدد في النهاية تفاعل الشخصية مع المواقف المختلفة.

ولقد سبق أن عرضت الدراسة لآراء العلماء عن نمط الشخصية للمرأة السعودية كامرأة ملتزمة واقعية صبورة قانعة تقف بين الاصالة البدوية ولمعاصرة الحاضرة الى جانب اجتهادات البعض لتحديد أنماطها السلوكية.

أما علاقة شخصية المرأة السعودية بالمشاركة في العمل والتنمية، فرغم أنه لا يمكننا عزل نسق الشخصية عن النسق الثقافي والنسق الاجتماعي الذي تعرضنا له أنفا، الا أن الفروق الفردية للشخصية لا بد وأن تسهم سلبا أو ايجابا في مدى مشاركة المرأة في ثلاثة جوانب هي :-

أ - دوافع العمل لدى المرأة.

ب - استمرارية عمل المرأة.

ج - التقدم الوظيفي أو المهني أو القيادي لعمل المرأة.

فالباحثة تدرك أن تقييم مشاركة المرأة لا يمكن أن يقتصر على حساب اعداد العاملات دون تقييم معطياتهن وانتاجيتهن وتقدمهن ، فثمة دراسات أجنبية وعربية وسعودية حاولت دراسة دوافع العمل لدى المرأة وانتهت الى أنها تكمن في الحاجة الاقتصادية ووقت الفراغ و المشاركة الاجتماعية والمكانة والأمن وتحقيق الذات وما الى ذلك (٢) . الا أنه يجدر أن نميز بين طبيعة أوضاع المرأة السعودية وأوضاع المرأة .. في

---

(1) Kingsly Davis : <u>The Human Society</u> , N.Y.: Prentice Hall, 1966, p. 112.

(2) June Axinn & Mark Stern:" Women of the Post Industrial Welfare " <u>Social Work Journal of the N.A.S.W</u>. July, 1987, p. 131.

مجتمعات أخرى نظرا للتقاليد والنظم المختلفة التي تتميز بها.

واتفاقا مع المعطيات العلمية ، السوسيولوجية والسيكولوجية المعاصرة يتأثر السلوك الفردي بعوامل ذاتية وأخرى خارجية ويحدد هذا السلوك عناصر الشخصية أو سماتها العامة. وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في العمل يمكن تحديد العناصر التالية المؤثرة في هذه المشاركة ومداها واستمرارها.

١- **الدافعية** Motivation من المتفق عليه أن كل سلوك وراءه دافع حيث أن الدافع هو الحالة الوجدانية المتوترة التي تدفع الفرد للسعي لتخفيف هذا التوتر أو ازالته باتيان سلوك معين. والدافع قد ينشأ للشعور بحاجة داخلية كالجوع أو المرض أو الأمن أو الشعور بحاجة خارجية كالخجل أو افتقاد المكانة أو الفقر أو تهديد الذات الاجتماعي. أو ضغوط ثقافية واجتماعية خارجية أو في الأسرة أو العمل أو الجيرة. وترى (ماري فوكس) Mary Fox أن دافعية عمل المرأة هو العمل الاجتماعي والعاطفي والمادي. بل ذهبت لتقول بأنه اذا كانت الأسرة والمكانة الاجتماعية هي مصدر تقييم الشخص في الماضي السحيق ، فإن المجتمع الحديث قد استعاض عنها بالعمل والتعليم (١).

٢- **تاكيد الذات** : وهي سمة انبثقت من نزعة التفرد التي صاحبت التطورات الاجتماعية المعاصرة. ففي المجتمعات الغربية لم تعد إنتماءات الفرد لأسرة أو قبيلة ينصهر داخلها، صيغة مقبولة في العصر الحديث ، وانما أصبح العمل والكسب المادي عنصرا رئيسيا في تاكيد الذات للمرأة الغربية. أما في المجتمع السعودي، فإنه ما زال ذلك يأتي من خلال الانصهار داخل الأسرة والاهتمام بها، حيث تستمد المرأة السعودية وجودها في المجتمع من الأسرة التي تنتمي اليها سواء كانت أسرة (الأب أو الزوج) كما تمثل الأسرة الاهتمام الأول للمرأة سواء كانت ربة بيت أو موظفة.

٣- **مستوى الطموح** Standard of Ambition يؤكد علماء الأنثربولوجيا أن صفتي التواضع والطموح ماثلتان عند التمييز بين شخص وأخر أو بين جماعة وأخرى . كما يفرد علماء النفس التربويون والاكلينيكيون لسمات الطموح كصفات تميز العباقرة والمبدعين . وطبيعي أن يرتبط الطموح لا بدافعية المرأة للعمل، ولكن بالسعي الدائب والمستمر لتحسين أوضاعها وتقلدها للمناصب القيادية والتطلع المستمر نحو الأفضل.

---

(1) Mary Fox & Sharlen Penk . <u>Women at Work</u> " London, Mayfield Pub., Company , 1982.

٤- **القيادة** Leadership وهي سمة ربطها علماء الاجتماع أمثال ماكس ويبر M.Weber بالتغير الاجتماعي ، وعلماء الطب النفسي وعلماء نظريات الأنماط بنظريات السواء والصحة النفسية، وهي سمة نقيض الاذعان ، تعتمد عليها نظريات علم الادارة في تحديد الوظائف القيادية وشروط توليها.

٥- **الخبرة والمعرفة** Knowledge & Experience كقوى عقلية تحدد اتخاذ القرارات المناسبة والأداء الأمثل خلال العمل.

٦- **الذكاء والقدرات** Intelligence & Aptitudes كقوى عقلية تحدد اتخاذ القرارات المناسبة والأداء الأمثل خلال العمل.

٧- **التنظيم النفسي العام** Psychological Structure وهو القوة المعنوية التي تحدد علاقة العمل والتكيف مع نظامه.

٨- **الصحة العامة** وهي اللياقة المناسبة لأداء الأعمال المنوطة دون تقصير أو إحجام (١) .

أما العوامل الخارجية المؤثرة على السلوك الشخصي ، فتتمثل في الحاجة الاقتصادية والشعور بالوحدة أو بالعزلة أو افتقاد الصحة أو لضغوط العادات والأعراف أو سلطات الضبط الاجتماعي.

ومن خلال ما تناوله الفصل الرابع من تحليل لاتجاهات المملكة العربية السعودية فيما يتصل بالتنمية ونماذجها ومدى مشاركة المرأة في هذه الجهود والعوامل المؤثرة على هذه المشاركة يمكن استخلاص مجموعة من المسلمات نوردها فيما يلي :-

المسلمة الأولى : التنمية البشرية (للرجل والمرأة) ضرورة اجتماعية واقتصادية وحضارية تفرضها كافة المعطيات النظرية عامة وواقع المملكة العربية السعودية خاصة.

المسلمة الثانية : المرأة والرجل كل منهما عنصر فعال في المشاركة في العمل وتحقيق التنمية بشرط الاعداد المناسب للمهنة المناسبة.

المسلمة الثالثة : كل من العالم المتقدم والعالم النامي أيا كانت أيدلوجيته العقائدية قد استقر على أهمية اشراك المرأة اشراكا فعالا في جهود التنمية بدرجات متباينة تحكمها ظروفها الخاصة وثقافتها السائدة.

المسلمة الرابعة : توجد ثمة ظواهر خاصة ارتبطت بأوضاع المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية ، أهمها ضآلة الدور الذي تلعبه المرأة في حقل التنمية والانتاج المادي وقلة اعداد النساء العاملات في هذه المجالات الذي لا يتناسب مع نسبة وجود المرأة السعودية في المجتمع.

---

(١) اختارت الباحثة هذه الصفات منتقية اياها من مجموعة الصفات في الاختبارات والمقاييس المرتبطة بالانجاز Achievement - راجع حسن علي حسن ، مرجع سبق ذكره.

المسلمة الخامسة : على المستوى النظري توجد ثمة مبررات علمية وواقعية لتفسير الدور المحدود لمساهمة المرأة السعودية في العمل والانتاج والتي تحتاج الى مزيد من الدراسات العلمية.

وأما عن تحليل الأوضاع الاجتماعية المرتبطة بأدوار المرأة السعودية في التنمية فيمكن افتراض ما يلي :-

١- المرأة السعودية منذ فجر التاريخ القديم شاركت في العمل والانتاج في كافة مراحل تطور المملكة.

٢- التغيرات الاجتماعية التي ارتبطت باكتشاف البترول قلصت من أدوار ا لمرأة التي كانت تقليديا مرتبطة بها.

٣- المرأة الريفية ساهمت وما تزال في مجال الزراعة والانتاج الريفي والتجارة الى جانب عملها كربة أسرة مكلفة بواجباتها الأسرية والمنزلية قبل نزوحها الى المدن.

٤- تمثل المرأة السعودية حاليا نصف المجتمع السعودي، وهي من ثم طاقة لا بد من استثمارها أكثر مما هي عليه الآن .

٥ - أوضحت كافة الدراسات والنماذج العلمية بأن المرأة السعودية قادرة على العمل والانتاج ، وان تميزت بخصائص خاصة تربطها بأداء بعض الأعمال ولا تربطها بأخرى .

٦- يفرض نظام التعليم الحالي على المرأة السعودية تعلم مهن معينة وفي مجالات محددة كالتعليم والصحة والشئون الاجتماعية دون التطرق الى ميادين أخرى تستطيع المرأة أن تدخلها كالاعلام والتجارة والزراعة والطب البيطري وغيرها مع الالتزام بتعاليم الشريعة الاسلامية السمحاء.

٧- تفضل المرأة السعودية العمل في مجالات توفر لها عدم الاختلاط بالجنس الآخر أو المجالات التي تتيح لها قرب السكن، مع تجنب الأعمال التي تتطلب الاغتراب والترحال.

٨- مع تزايد اقبال الفتاة السعودية على العمل، حيث يقدر عدد السعوديات المتوقع التحاقهن بسوق العمل (٢٠٠ر٦٠) موظفة أي ما يعادل ٥ر١٠٪ من العرض الكلي للقوى العاملة، تشكل خريجات الجامعات أكثر من نصف هذا العدد ، خاصة وأنه في بعض الفروع (مثل العلوم التطبيقية والاجتماع) يفوق عدد الخريجات عدد الخريجين ، وبذلك تشكل الخريجات السعوديات موردا هاما للقوى البشرية (١).

٩- توجد ثمة مؤثرات ، ثقافية واجتماعية وشخصية تؤثر على مشاركة المرأة في التنمية ، متمثلة في بعض النظم الاجتماعية والأسرية والتعليمية والإقتصادية، وفي نمط شخصية المرأة السعودية واحتياجاتها المعاصرة.

١٠- هذه المؤثرات يمكن أن تكون ايجابية ويمكن أن تكون سلبية ويهدف هذا البحث الى الكشف عنها لاستثمار مناطق القوة وعلاج مناطق الضعف.

---

(١) خطة التنمية الخامسة ، مرجع سبق ذكره ، ص ٧٤

الباب الثاني

الدراسات الميدانية ونتائجها

الفصل الخامس: الإجراءات الميدانية للدراسة

الفصل السادس: تحليل وتفسير النتائج الكمية والكيفية في ضوء فروض البحث

الفصل السابع : النتائج العامة للبحث وتحقيق الفروض

الفصل الثامن : الأطار التصوري لبناء نموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية الخاصة بمشاركة المرأة السعودية في التنمية.

الفصل الخامس

الإجراءات الميدانية للدراسة

- نوع الدراسة
- المنهج المستخدم
- وسائل جمع البيانات
- مجالات البحث
- أسلوب المعاينة

الفصل الخامس

الاجراءات الميدانية للدراسة

يتناول هذا الفصل شرح وتوضيح مجموعة الإجراءات الميدانية التي قامت بها الباحثة لتحقيق عملية جمع البيانات تمهيدا لتحليلها وتفسيرها واستخلاص نتائج البحث .

ولعل أهم هذه الاجراءات تكمن في تحديد نوع الدراسة والمنهج العلمي المناسب لها، ثم تحديد وسائل جمع البيانات من استمارات استبيان الى مقابلات مقننة وأخرى غير مقننة.

وإضافة إلى ذلك فإن هذا الفصـــل يوضح كيفية تحقيق صدق وثبات أدوات البحث - وكذلك يوضح أسلوب المعاينة وكيفية تمثيل عينة البحث لقطاعات مجتمع البحث الأصلي ، كما أن هذا الفصل يوضح مجالات البحث البشرية والمكانية والزمانية اضافة إلى طرح الصعوبات التي واجهت الباحثة قبل وأثناء عملية جمع البيانات .

هذا ويمكن تناول ما تقدم على النحو التالي :

أولاً : نوع الدراسة

ارتباطا بمشكلة البحث رأت الباحثة أن أنسب أنواع الدراسات لموضوع هذا البحث هي : الدراسة الوصفية التحليلية وذلك لعدة أسباب هي :

أ - إن هذا البحث لن يقتصر على عملية الوصف فقط بل يتعداها لعملية التحليل والتفسير.

ب - إن هذا البحث يعتمد على عدد من الفروض العلاقية المستمدة من المعطيات النظرية ونتائج بحوث سابقة.

ج - إن هذا البحث يلقي الضوء على الوصف الكمي Quantitative لمتغيرات الدراسة والوصف الكيفي Qualitative لهذه المتغيرات فتبرز أسباب هذه العوامل، كما تقدم الحلول المناسبة للعمل على زيادة مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية.

ثانياً : المنهج المستخدم

يشير مفهوم المنهج إلى الطريقة التي يتبعها الباحث لدراسة المشكلة . وبمعنى آخر فالمنهج هو الاستراتيجية العقلية الموجودة مسبقا في الذهن عن كيفية دراسة الموضوع منذ التفكير في اختياره حتى كتابة التقرير النهائي.

ونظرا لتعدد المناهج التي يستطيع الباحث أن يستعين بها في إجراء بحوثه في

العلوم الإجتماعية ، فإن طبيعة الدراسة هي التي تحدد المنهج الذي ينبغي استخدامه، وقد اقتضت طبيعة هذه الدراسة جمع أكبر قدر ممكن من البيانات حول ماهية العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية ، لذلك فإن أنسب المناهج البحثية ملاءمة لها هي :-

أ - منهج المسح الاجتماعي بأسلوب المعاينة.

ب - منهج دراسة الحالة ، خاصة فيما يتعلق بالتعمق في تحليل بعض المتغيرات الهامة في الدراسة وتحليل مضامين اللوائح المتصلة بدور المرأة المتعلمة في المجتمع السعودي وكذلك المرأة العاملة.

ثالثاً : وسائل جمع البيانات

أدت طبيعة الدراسة وطبيعة الهدف منها إلى استخدام عدة أدوات لجمع البيانات منها :-

١-استمارات الاستبيان :

حددت الباحثة نوعية المعلومات التي تفيد أهداف البحث وتختبر فروضه والتي يمكن من خلالها معرفة العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية.

لجأت الباحثة إلى العديد من المصادر العلمية والكتب والدراسات السابقة، وإلى القائمات بالعمل أنفسهن في مختلف قطاعات التنمية لتحديد الخطوط الرئيسية لما تتضمنه الاستمارات من موضوعات .

قامت الباحثة بتصميم ثلاث استمارات لجميع البيانات هي :-

١- استمارة استبيان خاصة بالسيدات العاملات وتحتوي على (٥٤) أربعة وخمسين سؤالاً.

٢- استمارة استبيان خاصة بالسيدات الحاصلات على مؤهل ولم يعملن وتحتوي على (٣٨) ثمانية وثلاثين سؤالا.

٣- استمارة استبيان خاصة بالسيدات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل وتحتوي على (٤٧) سبعة وأربعين سؤالا.

هذا ولقد تضمن الإطار المرجعي للاستمارات الثلاثة عدة بنود أساسية هي :-

البند الأول : ويتضمن البيانات المرجعية لعينة البحث وتشمل السن ، الحالة التعليمية، الحالة الاجتماعية ، ولي الأمر، وظيفته، نوع العمل، عدد الأولاد ...الخ.

البند الثاني : يتعلق بالعوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في التنمية والخاصة بالمرأة نفسها من حيث ظروفها العامة.

البند الثالث : يتعلق بالعوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في عمليات التنمية

والمرتبطة بنسق المجتمع.

البند الرابع : ويتعلق بتحديد ماهية الصعوبات التي تواجهها المرأة في مشاركتها في التنمية.

البند الخامس : يتعلق بالمقترحات التي تؤدي الى زيادة مشاركة المرأة في العمل ومن ثم في التنمية.

راعت الباحثة في تصميمها للاستمارات الثلاث أن تكون محققة لهدف البحث واختبار فروضه بصفة عامة، والابتعاد عن الأسئلة الإيحائية.

- تضمنت الاستمارات نوعين من الأسئلة المقيدة وهي التي تكون محددة الإجابات ويختار منها بديل أو أكثر ، والأسئلة المفتوحة : وهي التي تسمح للمبحوثات بالإجابة بحرية دون التقيد باجابات محددة.
- اهتمت الباحثة بتسلسل الأسئلة وتدرجها بحيث ينقل هذا التسلسل والتدرج المبحوثات من سؤال إلى أخر في سهولة ويسر. كما راعت الباحثة في الأسئلة أن تكون موضوعية بعيدة عن التمويه والغموض.
- تضمنت الإستمارات أسئلة تكشف عن الراي والواقع وكذلك أسئلة خاصة بالمقترحات والتوصيات والصعوبات وذلك لإتاحة الفرصة أمام المبحوثات للتعبير عن أرائهن.
- وبعد القيام بصياغة الإستمارات في صورها الأولية قامت الباحثة بمناقشتها بصورة مبدئية مع المشرف مع بيان دلالة كل سؤال والغرض منه وإن كان يساير فروض البحث ، ولقد تم التوجيه بالنسبة لشكل الإستمارة العام ضمن الإطار العام للخطة الموضوعية.

وهكذا يمكن القول بانه قد تم استيفاء الاستمارات للشروط الضرورية للياقتها من حيث الصياغة والمضمون والتسلسل والموضوعية.

- واستيفاء لمصداقيتها وفق القواعد العلمية فقد أجرت الباحثة اختبار للصدق والثبات على النحو التالي :-

* صدق الاستمارة : قامت الباحثة بالتأكد من صدق الإستمارة عن طريق عرضها على مجموعة من المحكمين (١) لإبداء وجهة نظرهم ، وفي ضوء ما أبدوه من ملاحظات أجريت التعديلات وتم وضع الاستمارة في صورتها وشكلها النهائي.
* تجربة ثبات الاستمارة : قامت الباحثة باجراء تجربة ثبات الاستمارات من خلال اختيار عشرة مفردات من مجتمع البحث واعادة الإختبار عليهن بعد اسبوعين مستخدمة طريقة (اعادة الإختبار) لفئة العاملات، وقامت بتفريغ نتائج التطبيق

---

(١) انظر الملاحق ، قائمة المحكمين.

الأول والتطبيق الثاني، واستخدمت معاملات الإرتباط ومن ثم معاملات الثبات العـــام وباستـــخدام المتوسط الحسابي لمعاملات الثبات حيث بلغ (٧٩.٨ر) وهو معامل ثبات مرتفع، وبناءا على ذلك أمكن الإطمئنان على صحة نتائج الاستمارة بدرجة مقبولة، وقد استخرجت الباحثة بالإضافة إلى ذلك معامل الصدق الذاتي وهو يعادل الجذر التربيعي لمعامل الثبات (١) حيث بلغ (٨٨٩٢ر٠).
وبذلك أمكن للباحثة الإطمئنان على النتائج التي سوف تسفر عنها الدراسة.
وفيما يلي الخطوات التي اتبعت لتحقيق ثبات الإستمارة :

١- تم حساب معامل الثبات بالنسبة لبعض أسئلة الإستمارة التي اختيرت عشوائيا وكان حجم العينة (١٠) واستخدمت فيها المعادلة التالية (٢).

$$ر = \frac{\text{مجـ س ص} - \frac{\text{مجـ س مجـ ص}}{ن}}{\sqrt{\left(\text{مجـ س}^{2} - \frac{(\text{مجـ س})^{2}}{ن}\right)\left(\text{مجـ ص}^{2} - \frac{(\text{مجـ ص})^{2}}{ن}\right)}}$$

٢- تم الكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المعاملات باستخدام جدول " جاريت " (٣).

٣- وباستخراج معامل الإرتباط العام للعشرة أسئلة والذي يكون = $\frac{\text{مجموع الإرتباطات}}{\text{عدد الارتباطات}}$

يمكننا أن نحصل على معامل الثبات للإستمارة (٤).

وبتطبيق ذلك ظهر لنا أن معامل الثبات للأستمارة = ٧٩.٨ر٠ وباستخراج الجذر التربيعي لمعامل الثبات يظهر لنا الصدق الذاتي أو الصدق الإحصائي وهنا ظهر أنه يساوي : ٨٨٩٢ر٠ والجدول التالي يوضح معاملات الثبات ودلالتها الاحصائية.

---

(١) فؤاد البهي السيد، علم النفس الإجتماعي وقياس العقل البشري ، القاهرة ، دار الفكر العربي، ١٩٨٥م ، ص ص ٤٥٦-٤٥٧.

(٢) أحمدعبادة سرحان وأخرون ، الاحصاء، القاهرة : مكتبة شباب الجامعة ، ١٩٨٥م، ص ٣٠٧.

(٣) محمد خير، الاحصاء النفسي ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨١م.

(٤) فؤاد البهي السيد، مرجع سبق ذكره .

رقم السؤال	الثبات	الدلالة الإحصائية
٢٢	٨٥٢ر٠	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٢٨	٨٩٦ر٠	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٢٩	٦٦٠ر٠	غير دال عند مستوى معنوية ٠٥ر٠
٢٢	١	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٣٤	٧٨٨ر٠	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٣٦	٣٥٦ر٠	غير دال عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٣٧	١	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٣٨	٧٥٠ر٠	له دلالة عند مستوى معنوية ٠٥ر٠
٤٠	١	له دلالة عند مستوى معنوية ٠١ر٠
٤٣	٦٠٦	غير دال عن مستوى معنوية ٠٥ر٠

٢- المقابلات المقننة

أجرت الباحثة عدة مقابلات - مقننة - مع فئتين :

الأولى :القيادات النسائية : حيث تم حصر القيادات النسائية ، ومن ثم وضعت محكات اختبار منها :-

- أن تكون رئيسة لجهاز نسائي.
- أن تكون قد أمضت في العمل فترة لا تقل عن ثلاث سنوات.
- أن يكون لديها خبرة كاملة في مجال عمل المرأة.
- أن تكون من حملة المؤهلات العليا.

وقد وضعت أسئلة معينة للقيادات بهدف :-

- التعرف على جوانب شخصية القيادات النسائية : (مهنية ، وظيفية ، علمية)
- استطلاع وجهات نظر عامة عن المرأة السعودية.
- توضيح غرض البحث وأهدافه.

وقد تمت الاجابة عن (٩) استمارات عن طريق المقابلة، وكانت هناك قيادات نسائية أكثر من هذا العدد غير أن ظروفهن ، وظروف الباحثة أيضا لم تتكن من الإستعانة بعدد أكثر من ذلك .. (انظر الملاحق).

الثانية : الخبراء : أرسلت استمارة تحتوي على عدة أسئلة (انظر الملاحق) الى الجهات ذات الصلة بتوظيف المرأة السعودية المتعلمة وهي :-

١- وزارة التخطيط
٢- مجلس القوى العاملة
٣- ديوان الخدمة المدنية

وأرسلت خمس وعشرون (٢٥) استمارة باللغة العربية منها خمس (٥) استمارات باللغة الإنجليزية ، وذلك للخبراء غير السعوديين لاستشارتهم والتعرف على وجهات نظرهم بخصوص وضع المرأة السعودية المتعلمة من خلال العمليات التخطيطية ، ولم يعد من هذه الاستمارة الا (١٠) استمارات مصاغة باللغة العربية واستمارة واحدة(١) من الاستمارات المصاغة باللغة الانجليزية.

وكان الهدف من ذلك هو :-

- القاء الضوء على الوضع المستقبلي للمرأة السعودية في مجال العمل.
- الكشف عما اذا كان هناك تخطيط مناسب لدور المرأة السعودية في التنمية أم لا.

٣- المقابلات غير المقننة

أجرت الباحثة عدة مقابلات غير مقننة مع العاملات في مجالات التنمية، سواءً كن في مجال التعليم أو الصحة أم المجال الاجتماعي، كما عمدت الباحثة إلى مقابلة رئيسات الدوائر والمدارس والفروع والمكاتب التي في مدينة الرياض ، لتتعرف على صعوبات وحجم العمل، واجراءات التوظيف ، وكذلك للتعرف على العاملات في هذه المؤسسات ، وقد أمدت هذه المقابلات الباحثة بمعلومات قيمة عن وضع المرأة السعودية المتعلمة على أرض الواقع العملي والفعلي ، وخاصة مشكلاتها وطموحاتها ، وأمنياتها المستقبلية ، وغير ذلك من المتغيرات الهامة.

٤- النشرات والتقارير الاحصائية

قامت الباحثة بدراسة بعض النشرات والإحصاءات التي تم جمعها من كل من : وزارة التخطيط، ومجلس القوى العاملة، ووزارة التعليم العالي ، ووكالة الرئاسة العامة لكليات البنات، البنك الدولي ، منظمة اليونسيف ، ووزارة الصحة ، الشئون الصحية ، ومعهد الإدارة- الفرع النسائي ، والرئاسة العامة لتعليم البنات ، مركز الاحصاء ، وجميع المستشفيات في مدينة الرياض ، وكذلك جميع الجامعات في المملكة.

وقد كان لهذه الاحصائيات أبلغ الأثر في تدعيم الجانب النظري من البحث ، كما ساعدت كثيرا في تدعيم الجزء الميداني.

رابعاً : مجالات البحث

تنحصر مجالات البحث الأساسية في المجال البشري والمجال المكاني والمجال الزماني ويمكن تحديدها على النحو التالي :-

أ- المجال البشري للبحث :

ويقصد به مجموع الأفراد أو الحالات التي تجرى عليهم الدراسة والذين تنطبق عليهم خصائص معينة تتطلبها طبيعة الهدف من الدراسة والبحث .

(أ) **عينة طبقية متعددة المراحل** من السيدات السعوديات المتعلمات العاملات في مختلف قطاعات التنمية بمدينة الرياض (المؤسسات التعليمية ، مؤسسات الرعاية الصحية ، والمؤسسات الأمنية ، التنظيمات المالية والإدارية ، المؤسسات الصحية والعلاجية ، مؤسسات الاعلام والاتصال) بهدف التعرف على الصعوبات التي تواجههن في أدائهن للعمل. وقد أمكن تحديد حجم هذه العينة باستخدام المعامل الاحصائي المرتبط بتحديد الحجم الذي يمثل مجتمع البحث تمثيلاً صادقا وكذلك باستخدام أسلوب التوزيع المتناسب.

ولهذا فقد تم اختيار العينة من العاملات السعوديات الحاصلات على درجة البكالوريوس أو الليسانس - على الأقل - .

وبناء على ذلك اتبعت الباحثة الخطوات التالية في تحديد أعداد العاملات :-

- تم القيام بمسح شامل لأعداد العاملات السعوديات في جميع قطاعات ومجالات العمل في مدينة الرياض ونظرا لعدم توفر احصائية بهذا ، فقد إضطرت الباحثة الى زيارة المؤسسات كل على حدة والحصول على احصاءات من واقع عام ١٤٠٩هـ بعد أن صممت استمارة بسيطة يذكر فيها اسم المؤسسة ، عنوان المؤسسة ، الهاتف ، ثم عدد السعوديات العاملات في المؤسسة مصنفة حسب أعداد الحاصلات على البكالوريوس ، الماجستير، الدكتوراه واللاتي يعملن في الوظائف التعليمية أو الوظائف الإدارية.

وبالنسبة للعاملات بالمستشفيات فقد صنفت السعوديات العاملات حسب كونها طبيبة أو فنية أو ادارية. على أن تكون العاملات :-

١- ضمن الجهاز الوظيفي سواء الإداري أو الفني أو التعليمي.
٢- ألا يكن من العاملات بنظام الساعات
٣- شملت العينة في القطاع الصحي ، بعض المتعاقدات مع شركات التوظيف ، وليس مع وزارة الصحة ، كما في مستشفى الأمير سلمان ومستشفى العيون.

ب- **عينة عمدية من السيدات السعوديات المؤهلات** اللاتي لم يعملن على الإطلاق (بهدف حصر الصعوبات التي أدت الى عدم عملهن) وذلك عن طريق الاتصالات الشخصية والتجمعات النسوية في الجمعيات ، ولذلك لصعوبة حصر مجتمع

البحث لهذه الفئة الأمر الذي لا يسمح بتطبيق أسلوب العينة العشوائية ، وقد بلغ حجم هذه العينة (٥٠) خمسين مفردة لصعوبة الحصول على أكثر من ذلك ، وقد حصلت الباحثة على هذه الفئة من الجهات التالية : جمعية النهضة النسائية، جمعية الوفاء النسائية، بعض التجمعات النسائية (المراكز الصحية، المحاضرات الثقافية ... الخ).

ج - **عينة عمدية من السيدات السعوديات المؤهلات** اللاتي عملن لفترة ثم انقطعن عن العمل (طي قيد) بهدف حصر الصعوبات التي أدت الى انقطاعهن عن العمل ، وقد تم اختيارهن بنفس الأسلوب المتبع في الفقرة (ب) لصعوبات منها :-

- لا توجد أية احصاءات عن أعداد حالات طي القيد، وخصوصا على مستوى مدينة الرياض علما بأن ماوفره ديوان الخدمة المدنية - مشكورا - كانت احصائيات على مستوى المملكة بصفة عامة.
- اعتذار المؤسسات عن اعطاء الباحثة أية بيانات خاصة بحالات طي القيد (الاعداد - الأسماء ... الخ) واعتبرت هذا من الأمور الخاصة.

د- **مجموعة مختارة من القيادات النسائية** بمدينة الرياض لإجراء مقابلات مقننة معهن حول بعض متغيرات مشكلة البحث .

هـ- **مجموعة مختارة** من رجال وزارة التخطيط ومجلس القوى العاملة وديوان الموظفين لاستشارتهم في وضع المرأة السعودية وما وصلت اليه ، والتخطيط بالنسبة لمستقبل القوى العاملة، وهل دور المرأة مخطط له في عمليات التنمية الإجتماعية أم لا؟.

ومن الجدير بالذكر أن المجموعة المختارة يكثر استخدامها في بحوث الرأي العام بصفة عامة.

٢- **المجال المكاني :**

وقد عمدت الباحثة الى اختيار مدينة الرياض كمجال مكاني لتطبيق الجانب الميداني من بحثها لأسباب التالية :-

أ - الرياض هي العاصمة والمركز الإداري للمملكة، وهي تشهد نمواً كبيرا في عدد السكان حيث كان في عام ١٣٩٤هـ (٦٦٦ر٨٤٠) نسمة (١). أما في عام ١٤٠٧هـ فقد

---

(١) وزارة المالية والإقتصاد الوطني ، <u>المؤشر الإحصائي، مصلحة الإحصاءات</u> ، العدد الرابع ، ١٣٩٩هـ.

وصل سكانها الى ١٫٣٨٩٫٠٠٠ نسمة (١). واذا ما استمرت معدلات النمو على هذا النحو ، فإن عام ١٤٢٥هـ سيشهد وصول سكانها إلى ثلاثة ملايين نسمة (٢).

ب- وقد جعل هذا التوسع والنمو الدولة تركز خدماتها في مدينة الرياض من الناحية الكمية والنوعية، دون أغفال للمدن الإخرى بطبيعة الحال وذلك تمشيا مع الزيادة الحالية والمتوقعة لعدد السكان ، ويبرز ذلك واضحا في وجود ثلاث جهات جامعية هي : جامعة الملك سعود، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، كليات البنات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات ، بكل مرافقها ومستلزماتها العمرانية وتجهيزاتها المختلفة، هذا بالإضافة الى : أربع وخمسين (٥٤) مدرسة ثانوية للبنات ، وست وتسعين (٩٦) مدرسة متوسطة ومائتين وتسع وعشرين (٢٢٩) مدرسة ابتدائية ، وخمس عشرة (١٥) رياض أطفال تابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات ، وسبعة وعشرين (٢٧) مركزاً لمحو الأمية (٣).

جـ- وكانت الرعاية الصحية، وتطورها في مدينة الرياض ، جزءا من النظرة الشاملة لنموها، حيث تحتوي المدينة الآن على ثلاثة وعشرين (٢٣) مستشفى أهليا وحكوميا، وخمسة وستين (٦٥) مركزا صحيا خاصا، وثمانية وثلاثين (٣٨) مستوصفا حكوميا، ومائة وسبعة و خمسين (١٥٧) عيادةطبية، وخمسة مراكز للهلال الأحمر السعودي ، واثنتى عشرة (١٢) وحدة صحية مدرسية (٤).

د- إن مدينة الرياض ، تمر بمرحلة نمو وتغير سريعين وهي تحتاج لمثل هذه الدراسات والبحوث ، ليكون نموها نموا متوازنا ، وذلك من خلال استحداث خدمات تتناسب واحتياجات المجتمع المتغير، وذلك من خلال نظرة كلية هي في النهاية أحد أهداف التنمية الهامة.

هـ- تعتبر مدينة الرياض أوسع المناطق الأخرى في اتاحة الفرص لعمل المرأة السعودية حيث تتمركز بها معظم الوزارات والدوائر الحكومية والخدمات الإجتماعية.

و- اقامة الباحثة بمدينة الرياض واتصالاتها المتعددة بمختلف القطاعات التي تعمل بها المرأة كذلك الجمعيات النسوية يؤدي الى تذليل الصعوبات خاصة في عملية جمع البيانات .

---

(١) المملكة العربية السعودية ، الهيئة العليا لتطوير مدينة الرياض ، الملخص التنفيذي ، ١٤٠٨هـ.

(٢) تقرير مدينة الرياض ، المرجع السابق .

(٣)،(٤) جمعت الباحثة هذه الاحصاءات من مواقعها عام ١٤٠٩هـ.

٣- المجال الزماني للدراسة :

وفيه حددت الباحثة كل مرحلة من مراحل الدراسة بتوقيت زمني راعت فيه متطلبات البحث ، وقد استغرقت عملية جمع البيانات فترة ستة شهور بدأت مع بداية شهر جمادي الأولى ١٤١٠هـ وانتهت بنهاية شوال ١٤١٠هـ.

خامسا : أسلوب المعاينة :

لقد استخدم أسلوب المعاينة الاحتمالية حيث تم اختيار عينة من الموظفات من خمس مواقع لعمل المرأة السعودية ، ولقد استخدم في تصميم عينة البحث سمات العينة الطبقية المتعددة المراحل.

واستند الإطار المستخدم في اختيار العينة الى البيانات المستمدة من ديوان الخدمة المدنية من مواقع العمل ذاتها للخمسة مواقع وهي :-

١- مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات .
   أ - المدارس الثانوية.
   ب - المدارس المتوسطة
   ج - المدارس الابتدائية
   د - رياض الأطفال
   هـ - مدارس محو الأمية.
٢- مؤسسات أخرى تابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات - من غير المدارس .
٣- الكادر الجامعي.
٤- المستشفيات .
٥- الوزارات والمؤسسات الحكومية.

هذا وقد تم تحديد عينة العاملات في المواقع المختلفة على النحو التالي :

١- مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات ، وقد تمت المعاينة على مرحلتين : ففي المرحلة الأولى اختيرت أربع مواقع جغرافية يشار اليها بوحدات المعاينة الأولى (وقد جرى تصنيف المدارس في كل من الأربعة مناطق الجغرافية في مدينة الرياض : شمال شرق ، جنوب شرق ، شمال غرب ، وجنوب غرب) .

وفي كل من وحدات المرحلة الأولى ، اختيرت عينة من المعلمات والاداريات اللائي ينطبق عليهن المواصفات المحددة في البحث ، بالاحتمال المتناسب مع حجم مجتمعه، وقد استخدم لذلك الغرض اطارات متعددة .

٢- قدر عدد الإداريات والمدرسات اللاتي اخترن في المرحلة الثانيةوذلك باستخدام بعض البيانات المتاحة عن متوسط عدد السنوات التي تساهم فيها المرأة في التنمية لعام ١٤٠٩هـ وقد رؤي استخدام هذا البيان لتقدير حجم العينة مع

السماح بخطأ قدره ٣٪ من متوسط عدد سنوات الخدمة، واستخدام درجة ثقة ٩٥٪ ، وقد تم استخراج حجم العينة باستخدام القاعدة التالية :

$$ن_{صفر} = \frac{ت^{2} \times ع^{2}}{ح^{2}} \qquad (١)$$

حيث $ن_{صفر}$ = الحجم التقريبي للعينة

ت =الاحداثي السيني للمنحنى المعتدل الذي يقطع ذيلاً مساحته ٠،٥ر وهي تساوي ٢ تقريبا.

$ع^{2}$ = تباين العينة ولنفرض أنها تساوي $(٩ر٢)^{2}$

خ = الخطأ المسموح به وليكن ٣٪.

ولما كانت $\frac{ن_{صفر}}{ن}$ نسبة لا يستهان بها

حيث ن حجم المجتمع تستخدم المعادلة

$$ن = \frac{ن_{صفر}}{١ + \frac{ن_{صفر}}{ن}}$$

حيث ن الحجم الفعلي للعينة

وباستخدام هذه المعادلات تم حساب حجم العينة وقد وجد أنه يساوي ٣٤٥.

والجدير بالذكر أن حجم العينة ارتكز على متغير واحد هو متوسط عدد سنوات مساهمة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية .

- بعد الحصول على كشف بأسماء المدارس التابعة لكل من ادارة تعليم شرق الرياض وادارة تعليم غرب الرياض * تم جدولتها طبقا للفئات التالية : مدارس ثانوية ، مدارس متوسطة ، مدارس ابتدائية، رياض أطفال حكومية، مدارس محو أمية ، تحفيظ القرآن الكريم.

---

(١) أحمد عبادة سرحان ، العينات ، القاهرة ، دار الكتب الجامعية، ١٩٧٥م ص ٧٩.

* جمعت بيانات البحث قبل دمج ادارة تعليم شرق وادارة تعليم غرب.

كذلك تم تحديد عناوين كل مدرسة في كشوف بالاستعانة بدليل هاتف مدارس منطقة تعليم شرق ، بينما قامت المسئولة عن الإحصاء في منطقة تعليم غرب بتزويد الباحثة بعناوين المدارس التابعة لادارة تعليم غرب.

وقد تم الاستعانة بخريطة مدينة الرياض الإدارية * حيث قسمت إلى أربع قواطع: شمالا ، جنوبا، شرقا ، غربا، حيث اعتبر طريق الملك فهد محورا لمدينة الرياض من الشمال الى الجنوب، وطريق مكة محورا لمدينة الرياض من الشرق الى الغرب ، وبذلك أصبحت مدينة الرياض تتكون من القواطع التالية :-

أ- شمال شرق : وينحصر بين طريق خريص (شرقا) وطريق الملك فهد (شمالاً).

ب- جنوب شرق : وينحصر بين طريق الملك فهد(جنوبا) وطريق خريص / مكة المكرمة (شرقا).

ج- شمال غرب : وينحصر بين طريق مكة المكرمة(غربا) وطريق الملك فهد (شمالاً).

د - جنوب غرب : وينحصر بين طريق الملك فهد (جنوبا) وطريق مكة المكرمة (غربا).

ونظرا لأن عينة البحث مقصورة على السعوديات فقط، فإن الأمر إستلزم إستبعاد جميع المدارس التي لا ينطبق عليها خصائص مجتمع البحث .

وقد شمل الحصر المدارس الحكومية فقط ولم يشمل الحصر اللاتي يعملن بنظام الساعات لعدم ثبوت حركتهن واعدادهن.

وبعد تطبيق اسلوب المعاينة السابق ذكره ، ومن خلال البيانات المتاحة تم اختيار عينة المدرسات والاداريات باستخدام القانون السابق ذكره، وتبين أن عددهن ٣٤٥ مدرسة وادارية موزعات طبقا لنسب تواجدهن في القطاعات المختلفة(١) .

٢- المؤسسات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات من غير المدارس

تم حصر المؤسسات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات من غير المدارس في مدينة الرياض (٢) وتم تحديد نسبة ٤ر١١٪ تقريبا من المجموع الكلي للعاملات السعوديات بها ممن تنطبق عليهن شروط العينة وقد بلغ عدد المفردات الممثلة لهذه الفئة ٣٣ مفردة.

٣- الكادر الجامعي :

تم سحب ٣ر١٠٪ من المجموع الكلي للعاملات بالكادر الجامعي من أعضاء هيئة تدريس واداريات من المؤسسات العلمية بمدينة الرياض وهي جامعة الملك سعود

---

* اعداد ونشر المهندس / زكي محمد علي فارس بموجب موافقة وزارة الاعلام رقم ١٢/٩/م/ج وبتاريخ ١٤٠٨/٤/١٨هـ.

(١) انظر الجداول أرقام (١)، (٢)، (٣) التي توضح هذه البيانات بالتفصيل بالملحق رقم (٣).

(٢) انظر الجداول أرقام (٤)، (٥) التي توضح هذه البيانات بالتفصيل بالملحق رقم (٣).

وجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية وكليات البنات ومعهد الإدارة . وباستخدام التوزيع المتناسب اتضح أن الأعداد المسحوبة والتي تمثل هذه الفئة تبلغ ٩٥ مفردة (١).

٤- **المستشفيات :**

تم حصر المستشفيات بمدينة الرياض وتبين وجود اثنا عشر مستشفى ، ٦٥ مركزاً صحيا تابعين لوزارة الصحة. كما توجد مستشفيات تابعة لمؤسسات أخرى مثل مستشفى الملك خالد الجامعي ومستشفى الملك عبدالعزيز وهما يتبعان جامعة الملك سعود. وكذلك مستشفى القوات المسلحة ويتبع وزارة الدفاع، ومستشفى الملك فهد ويتبع الحرس الوطني ومستشفى قوى الأمن العام ويتبع وزارة الداخلية، اضافة الى مستشفى الملك فيصل التخصصي ومستشفى الملك خالد للعيون اللذان يتبعان رئاسة مجلس الوزراء والديوان الملكي وهما مؤسستان شبه مستقلتين.

وقد قامت الباحثة بزيارة كل المستشفيات السابق ذكرها وحصلت على كشوف بالموظفات اللاتي يعملن فيها من السعوديات اللاتي تنطبق عليهن شروط العينة مما أفاد الباحثة بالتعرف على نظم التوظيف والهيكل الوظيفي وتبعية كل مؤسسة من هذه المؤسسات الطبية (٢).

وقد تم توزيع مستشفيات مدينة الرياض على القطاعات الأربع للمدينة : شمال شرق ، جنوب شرق ، شمال غرب ، جنوب غرب . كذلك تم حصر القوى العاملة في المستشفيات تبعاً للقطاعات المختلفة مصنفة حسب الوظيفة.

وبعد تحديد نسبة ١٩٪ من واقع الاعداد الكلية للقوى العاملة في المستشفيات باستخدام التوزيع المتناسب بعد استبعاد كل من لا تنطبق عليها شروط العينة وكذلك المعينات على نظام الساعات ، مع الأخذ في الاعتبار استبعاد المراكز الصحية لظروف الباحثة وكذلك استبعاد مستشفيات المؤسسات الأهلية بلغت عدد مفردات العينة ٨٧ مفردة.

٥- **الوزارات والمؤسسات الأخرى**

قامت الباحثة ميدانيا بحصر المرافق الحكومية ذات القطاع النسائي مع استبعاد بعض المؤسسات التي لا تنطبق عليها شروط العينة مثل (مصلحة المعاشات -

---

(١) انظر الملحق رقم (٣) والجداول أرقام ٦، ٧.

(٢) انظر الملحق رقم (٣) والجداول أرقام ٨، ٩

ديوان المراقبة العام) حيث أن العاملات في المؤسستين من حملة الثانوية العامة ، وقد تم تحديد نسبة ٣٧٪ من المجموع الكلي للإداريات من حملة البكالوريوس بينما أضيفت اليهن جميع الحاصلات على درجة الماجستير نظرا لصغر عددهن وأصبح عدد المفردات الممثلة لهذه الفئة في العينة ٤٦ مفردة (١).

هذا وقد بلغ حجم عينة البحث الخاصة بالعاملات السعوديات من ذوي المؤهلات العليا (بكالوريوس - ماجستير - دكتوراه) والممثلة لجميع القطاعات السابق ذكرها ٦٠٦ مفردة (٢).

تحليل البيانات وتفسيرها:

حللت البيانات احصائيا لاعطاء صورة وصفية دقيقة لها وذلك لتحديد الدرجة التي يمكن ارجاع هذه البيانات للتحليل حسب الدراسات النظرية أو الخبرات الميدانية التي استمدتها الباحثة من معايشتها لمجتمع البحث .

كتابة التقرير النهائي :

قامت الباحثة باستخلاص النتائج التي توصلت اليها الباحثة في بحثها، وأوضحت نتائج اختبارها فروض البحث ، ومن خلال النتائج التي توصلت اليها استخلصت بعض المقترحات والتوصيات العامة.

الصعوبات التي واجهت الباحثة

واجهت الباحثة عدة صعوبات أثناء اجراء الدراسة الميدانية ولقد تم التغلب عليها - والحمد لله - ومن أهم تلك الصعوبات :-

١- صعوبة الحصول على بيانات واحصاءات دقيقة من ديوان الموظفين عن العاملات في مدينة الرياض حسب التخصص والمؤهلات ، مما اضطر الباحثة المرور على كل مؤسسة تعمل بها المرأة السعودية للحصول على هذه الاحصاءات .

٢- لا توجد أي جهة مسئولة عن احصاءات الفئتين الأخيرتين (طي القيد - واللاتي يحملن مؤهلا ولا يعملن ...) مما جعل الباحثة تضطر الى جعلها عينة عمدية.

٣- عدم سهولة الإجراءات في طلب الإحصاءات من المكاتب المشرفة على عمل المرأة السعودية ، مما اضطر الباحثة إلى أخذ وقت طويل في الحصول عليها.

---

(١) انظر الجداول أرقام ٩، ١٠، ١١ بالملحق رقم (٣).

(٢) انظر الجدول رقم (١٢) بالملحق رقم (٣).

الفصل السادس

تحليل وتفسير النتائج الكمية

في ضوء فروض البحث

١- تحليل وتفسير النتائج الكمية للاستبيان الخاص بعينة البحث من العاملات السعوديات المؤهلات واللاتي لا زلن ملتحقات بالعمل.

٢- تحليل وتفسير النتائج الكمية للاستبيان الخاص بعينة البحث من السعوديات المؤهلات ولم يلتحقن بأي عمل.

٣- تحليل وتفسير النتائج الكمية للاستبيان الخاص بعينة البحث من السعوديات المؤهلات واللاتي عملن ثم تركن العمل .

يتناول هذا الفصل تحليل وتفسير النتائج الكمية المستقاة من عملية تفريغ بيانات استمارات الاستبيان الخاصة بكل من :-

١- عينة السعوديات العاملات.

٢- عينة السعوديات المؤهلات اللاتي لم يلتحقن بأي عمل بعد حصولهن على المؤهل.

٣- عينة السعوديات المؤهلات اللاتي عملن لفترة ثم انقطعن عن العمل.

وقد تم تحليل وتفسير البيانات السابق ذكرها في ضوء المعطيات النظرية للبحث في ضوء نتائج بعض الدراسات السابقة اضافة الى بعض العلاقات الارتباطية بين أهم متغيرات البحث ، وفي ضوء فروض البحث .

هذا ، ويمكن تناول ما تقدم فيما يلي :-

أولاً : النتائج المستمدة من بيانات استمارة الاستبيان الخاصة بعينة المبحوثات المؤهلات الملتحقات بالعمل :-

جدول رقم (١) يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لخصائصهن الذاتية
(ن = ٦٠٦)

رقم	البيانات	ك	٪	رقم	البيانات	ك	٪
-١	السن			٥	جهة التخرج		
	-٣٠	٣٨٠	٦٢ر٧١		جامعات سعودية	٥٤٢	٨٩ر٤٤
	-٣٠	٢١٠	٣٤ر٦٥		جامعات عربية	٥٩	٩ر٧٤
	-٤٠	١٥	٢ر٤٨		جامعات أجنبية	٥	٠ر٨٢
	-٥٠	-	-	٦	التخصص		
	غير مبين	١	٠ر١٦		لغات	١١٦	١٩ر١٤
-٢	مكان الميلاد				آداب وفروعها	٢٧٨	٤٥ر٨٧
	داخل المملكة	٥٣١	٨٧ر٦٢		علوم تطبيقية	٢٠١	٣٣ر١٧
	خارج المملكة	٤٩	٨ر٠٩		علوم زراعية	٣	٠ر٥٠
	غير مبين	٢٦	٤ر٢٩		سكرتاريه ومكتبات	٨	١ر٣٢
-٣	الحالة الاجتماعية			-٧	سنة التخرج		
	متزوجة	٣٧٩	٦٢ر٥٤		-١٣٩٥هـ	١٥	٢ر٤٨
	غير متزوجة	١٩٩	٣٢ر٨٤		١٣٩٥هـ -	٦٢	١٠ر٢٣
	مطلقة	٢٦	٤ر٢٩		١٤٠٠هـ -	٢١٨	٣٥ر٩٧
	أرملة	٢	٠ر٣٣		١٤٠٥-١٤٠٩هـ	٣٠٧	٥٠ر٦٦
-٤	المؤهل				غير مبين	٤	٠ر٦٦
	بكالوريوس	٥٠٤	٨٣ر١٧				
	دبلوم	٣٦	٥ر٩٤				
	ماجستير	٥٥	٩ر٠٨				
	دكتوراه	٩	١ر٤٨				
	غير مبين	٢	٠ر٣٣				

من الجدول رقم (١) يمكن استنتاج الخصائص الذاتية (الشخصية) لمفردات عينة البحث من النساء العاملات على النحو التالي :-

١- السن :

أغلب العاملات (٧١ر٦٢٪ منهن) تقل أعمارهن عن ثلاثين عاما، أما من تقع أعمارهن بين الثلاثين ودون الأربعين عاما فيمثلن ٦٥ر٣٤٪ ، أما اللاتي أعمارهن فوق الأربعين فلا يمثلن سوى ٤٨ر٢٪ من مجموع مفردات عينة البحث ويعني هذا أن نسبة ٤ر٩٧٪ من مفردات العينة تقل أعمارهن عن الأربعين عاما.

ويجمع العلماء على أن هذه المرحلة العمرية هي مرحلة الإنتاج والعمل ، فما زال أمامهن فترة عمل وعطاء قد تمتد إلى عشرين عاما أو أكثر.

هذا وقد وصف " اريك اريكسون Irik Erixon" هذه المرحلة العمرية بأنها " إما حالة من النضج Maturity أو الفجاجة والتشتت Ego Integrity versus Despair(١) . ويذهب فرنكل برنسويك Frenkel Branswik بأنها فترة العمل والانتاج والنشاط الاجتماعي المزدهر (٢).

أما هايفجرست Havighurst فإنه يعتبرها مرحلة التاثير الايجابي في المجتمع وفي نفس الوقت مرحلة مطالبة المجتمع بضرورة المساهمة " في الانتاج "(٣).

وفي رأي الباحثة أن النسب السابقة انما جاءت مطابقة لظروف تعليم الفتاة السعودية في المملكة حيث أن بداية تعليمها يعتبر حديثا - ١٣٨٠هـ- مما يفسر انخفاض نسبة الفئة الثالثة (أقل من خمسين) وانعدام وجود الفئة الرابعة (خمسون فاكثر).

٢- مكان الميلاد :

وتشير النتائج إلى أن نسبة ٦٢ر٨٧٪ من مفردات العينة ولدن داخل المملكة، بينما ٩ر٨٪ من المفردات ولدن خارجها . وهذا يبدو متفقا مع الواقع الديموجرافي للتركيبة السكانية للمجتمع.

٣- الحالة الاجتماعية :

يلاحظ أن غالبية العاملات واللاتي يمثلن ٥٤ر٦٢٪ من المفردات متزوجات ، بينما بلغت نسبة غير المتزوجات ٨٤ر٣٢٪ ويشير ذلك إلى أن غالبية المبحوثات عليهن مسئوليات وواجبات أسرية مما يعرضهن الى القيام بأدوار متعددة الأمر الذي قد يؤثر على أداء العمل.

وعموماً ، فإن ارتفاع نسبة المتزوجات العاملات يعتبر ظاهرة ايجابية وقد يدل ذلك على أن الزواج لم يشكل عائقا أمام مشاركة المرأة السعودية في العمل ويؤكد أحد صور التغيير في المجتمع السعودي، كما كشفت عن ذلك دراسات سابقة (٤).

---

(1) Irik Erixon, " Childbood & Society " Chapter 7, Eight Ages of Man, W.W. Norton & Company, N.Y. 1963, p. 223.

(2) Robert G. Sands, & Virginia Richardson, Clinical Practice with Women In their Middle Years, Social Work Journal , (Feb., 1986, Vol, 31, No 1) p. 34.

(3) Ibid, p. 36.

(٤) دراسات كل من : محمد سلامة آدم (١٩٨٠م) ، ابتسام حلواني (١٩٨٢م)، سعود النمر (١٩٨٨م) .

٤- **المؤهلات العلمية :**

يتضح من الجدول رقم (١) أن غالبية العاملات يحملن مؤهلاً جامعياً (١٧ر٨٣٪ من مفردات العينة) أما من يحملن شهادات أعلى من ذلك (ماجستير، دكتوراه) فلقد بلغت نسبتهن ٥٦ر١٠٪ من مفردات العينة ، وهي معدلات قد تبدو متفقة مع طموحات المرأة السعودية المعاصرة والتركيب الوظيفي لعمل المرأة ، فإذا ما سلمنا بأن المؤهلات العليا تعني التخصص الدقيق وتولي المناصب القيادية واتساع مجال العمل المسئول فإن إي عائق يعترض أداء المرأة لأعمالها يصبح - من ثم - انكماشا وتقليصا لدورها التنموي البناء في محيط هذه النوعية القيادية من الأعمال.

٥- **جهة التخــرج :**

يلاحظ أيضا من بيانات الجدول رقم (١) أن غالبية العاملات من خريجات الجامعات السعودية حيث تبلغ نسبتهن ٤٤ر٨٩٪ من مفردات العينة بينما يلاحظ أن ٧٤ر٩٪ فقط من مفردات العينة من خريجات الجامعات العربية، وأن خريجات الجامعات الأجنبية لا يمثلن سوى نسبة ضئيلة جدا حيث لا تتجاوز ٨٢٪ من مفردات عينة البحث .

وهذه النتائج تبدو مطابقة للواقع الفعلي لتعليم الفتاة السعودية حيث ارتبطت النهضة المعاصرة في المملكة بالتوسع في انشاء المؤسسات التعليمية للجنسين (١).

٦- **التخصص :**

ولقد تبين من الجدول السابق أن أعلى نسبة من العاملات متخصصات في العلوم الانسانية وفروعها حيث بلغت نسبتهن (٨٧ر٤٥٪) ويلي ذلك من تخصصن في العلوم التطبيقية (١٧ر٣٣٪) ، ثم من تخصصن في اللغات (١٤ر١٩٪) ، أما من تخصصن في تخصصات أخرى مثل السكرتارية والمكتبات والعلوم الزراعية فلا يمثلن سوى نسبة ضئيلة.

وبمقارنة هذه النسب مع مجتمع الذكور تبين أن هناك ثمة فروق طفيفة بينها، حيث تشير الاحصائيات الى أن الغالبية من الذكور تخصصوا في الإنسانيات بينما تقل نسبتهم في التخصصات الأخرى (٢). ويوضح ذلك الدور المتوازي لمساهمة المرأة في التنمية مثلها مثل الرجل خاصة في المجالات الخدمية.

---

(١) خطة التنمية الرابعة، ١٤٠٥هـ ، مرجع سبق ذكره، ص ٣٠١.

(٢) المرجع السابق، ص ٣٠٨.

٧- سنة التخرج :

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة من العاملات وتبلغ ٦٦ر٥٠٪ تخرجن بين عام ١٤٠٥-١٤٠٩هـ وأن (٣٥ر٩٧٪) من مفردات العينة تخرجن بين عام ١٤٠٠-١٤٠٥هـ بينما اللاتي تخرجن بين عام ١٣٩٥-١٤٠٠هـ لا يتجاوزن(١٠ر٢٣٪) من مجموع مفردات العينة.

وفي رأي الباحثة أن ذلك يمثل وضعا طبيعيا يتزامن مع التزايد في التعليم الجامعي للفتاة السعودية.

جدول رقم (٢)يوضح توزيع عينة العاملات طبقا لطبيعة العمل الذي تمارسه المرأة
(ن = ٦٠٦)

رقم	البيانات	ك	٪
٨-	جهة العمل		
	حكومي	٥٧٩	٩٥ر٥٤
	خاص *	٢٥	٤ر١٣
	غير مبين	٢	٠ر٣٣
٩-	مجال العمل		
	تعليمي	٤٩٠	٨٠ر٨٦
	طبي	٨٧	١٤ر٣٥
	أخرى (مؤسسات اجتماعية)	٢٩	٤ر٧٩
١٠-	العمل الممارس		
	موجهة - مديرة - وكيلة -مساعدة	٤٩	٨ر٠٩
	مدرسة	٢٨٩	٤٧ر٦٩
	(جامعات: عميدة، محاضر، معيد)	٩٥	١٥ر٦٨
	طبيبة(مختبر، صيدلانية، أشعة)	٥٣	٨ر٧٥
	مترجمة	٥	٠ر٨٢
	محاسبة ، مدققة حسابات	٤	٠ر٦٦
	اخصائية اجتماعية	٧٤	١٢ر٢١
	أمينة مكتبة	٦	٠ر٩٩
	اداريات في مؤسسات	٣١	٥ر١١

رقم	البيانات	ك	٪
١١-	سنوات الخدمة		
	-٥	٢٤١	٣٩ر٧٧
	٥-	٢٥١	٢١ر٤٢
	١٠ فأكثر	٩٧	١٦ر١
	غير مبين	١٧	٢ر٨٠
١٢-	عدد ساعات الدوام اليومية		
	٤ -	٢	٠ر٣٣
	٤-	٥١٨	٨٥ر٤٨
	٨ فأكثر	٨٣	١٣ر٧٠
	غير مبين	٣	٠ر٤٩
١٣-	عدد ساعات العمل الاضافية في المنزل		
	لا يوجد	٢٩٦	٤٨ر٨٤
	١-	١٥٦	٢٥ر٧٤
	٣ فأكثر	١٥٤	٢٥ر٤١
١٤-	الراتب الشهري		
	٣٠٠٠ -	١٠	١ر٦٥
	- ٣٠٠٠	١٤٨	٢٤ر٤٢
	٦٠٠٠-	٣٣٤	٥٥ر١٢
	٩٠٠٠ فأكثر	١١٤	١٨ر٨١

---

* اتضح أن هناك مؤسسات حكومية التوظيف فيها يكون على شكلين حكومي ، وعقد خاص .

يوضح الجدول رقم(٢)بعض الخصائص الديموجرافيه لمفردات عينة البحث طبقاً لطبيعة العمل الذي تمارسه المرأه السعودية المتعلمة على النحو التالي :-

٨- جهة العمل :

ان غالبية العاملات بنسبة (٥٤ر٩٥٪) يعملن في القطاع الحكومي، بينما اللاتي يعملن في القطاع الخاص فلا يمثلن أكثر من (١٣ر٤٪) من مفردات العينة، وعلى الرغم من أن الباحثة عند تحديدها للمجتمع البشري للبحث قد اقتصرت على المؤسسات الحكومية ، إلا أن هناك بعض المفردات اللاتي يعملن في تلك المؤسسات بتعاقدات خاصة في مستشفيات : الملك خالد للعيون ، الملك فيصل التخصصي ، العسكري ، مستشفى الأمير سلمان ، حيث تتولى شركات الإشراف على التوظيف فيها.

ويتضح من البيانات السابقة أن عمل المرأة عامة في المجتمع السعودي ينصب على القطاع الحكومي ، أما نسبة عمالة المرأة في القطاع الخاص ما زالت محدودة. ورغم أهمية القطاع الخاص عامة إلا أن المملكة تعتمد اعتمادا كبيرا على القطاع الحكومي في تنفيذ خطط التنمية سواء في مجال الإنتاج والخدمات مما يوضح مساهمة المرأة في هذا المجال.

٩، ١٠-مجال العمل والعمل الممارس

يتضح أيضا من بيانات الجدول رقم (٢) أن القطاع التعليمي يمثل أهم القطاعات لعمل المرأة حيث تبلغ نسبة من يعملن فيه (٨٦ر٨٠٪) ، بينما نسبة من يعملن في المجال الطبي لا تزيد عن (٣٥ر١٤٪) ، أما المؤسسات الاجتماعية المختلفة فتبلغ نسبة من يعملن فيها ٧٩ر٤٪ فقط من مفردات العينة.

وعمل المرأة في هذه المجالات يعني مساهمتها فيما يسمى " بالتنمية في مجالها الإنساني والبشري " حيث أن كلا من التعليم والصحة تعتبر من المجالات ذات الطبيعة الاستثمارية وعائدهما يؤدي إلى ايجاد عناصر قادرة مستقبلا على قيادة خطة التنمية.

أما عن نوع العمل الممارس في كل من المجالات السابقة (التعليم ، الصحة ، المؤسسات الاجتماعية) فقد تبين أن المرأة السعودية المتعلمة تعمل في جميع مستويات التعليم المختلفة حتى التعليم الجامعي . وتعمل في المجال الطبي كطبيبة وفنية أو اجتماعية وادارية. هذا إلى جانب العمل في المؤسسات الاجتماعية كإخصائية اجتماعية أو على مستوى التخطيط والادارة.

١١- سنوات الخدمة

يتضح من بيانات الجدول رقم (٢) أن أعلى نسبة من العاملات (١٩ر٨١٪) لديهن

خبرة أقل من عشر سنوات.أما من لديهن خبرة أكثر من ذلك فلم تتجاوز نسبتهن أكثر من (١٦٪) ويتفق هذا مع ظاهرة عمل المرأة التي ما زالت حديثة في المجتمع السعودي ، كما تتفق هذه النتائج مع نتائج الجدول رقم (١) من حيث متغير العمر وسنة التخرج.

١٢، ١٣- عدد ساعات الدوام اليومية والساعات الإضافية

يوضح الجدول رقم (٢) أن غالبية العاملات بنسبة (٤٨ر٨٤٪) يعملن من (٤-٨) ساعات في اليوم ، وهذه تمثل ساعات العمل الرسمية للمؤسسات الحكومية التعليمية، أما من يعملن أكثر من ثماني ساعات فقد بلغت نسبتهن (٧ر١٣٪) يعملن في القطاع الطبي الذي يتجاوز ساعات العمل فيه أكثر من ثمان ساعات في بعض الأحيان.

أما عن الساعات الإضافية التي تشغل وقت المرأة في المنزل، ومرتبطة بعملها فقد تبين أن(١٥ر٥١٪) يقضين ما بين ساعة أو أكثر لإنجاز بعض الأعمال الاضافية المرتبطة بعملهن. وقد يرجع ذلك إلى أن غالبية العاملات يعملن في قطاع التعليم الأمر الذي يستلزم استكمال بعض المسئوليات المتعلقة بالعمل في المنزل ، وهذا الأمر يتوافق مع طبيعة العمل وواجباته سواء بالمدارس أو المؤسسات الطبية والاجتماعية.

١٤- الراتب الشهري :

يتبين من بيانات الجدول رقم (٢) أيضا أن غالبية لها دلالة تبلغ نسبتها (١٢ر٥٥٪) تقع رواتبهن بين (٦٠٠٠-٩٠٠٠ ريال) بينما اللاتي تقع رواتبهن بين (٣٠٠٠-٦٠٠٠ريال) (لا يتجاوزن (٤٢ر٢٤٪) ، أما اللاتي تبلغ رواتبهن أكثر من (٩٠٠٠ ريال) فتبلغ نسبتهن (٨١ر١٨٪) ويرتبط ذلك بنوعية المؤهل العالي وسنوات الخدمة في العمل بالكادر الحكومي.

ومما لا شك فيه أن وجود دخل للمرأة يشكل عاملاً من عوامل الاستقلال الاقتصادي الذي يؤدي الى شعور المرأة بذاتيتها وبأنها عضو منتج ، اضافة إلى انعكاسه على المستوى المعيشي للأسرة ، كما أكدت على ذلك عديد من الدراسات (١).

---

(١) انظر :

ابتسام حلواني، مرجع سبق ذكره.

سميرة سعد المغربي ، عمل المرأة ونمط السلطة، رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة ، ١٩٨٧م.

هند خليفة، مرجع سبق ذكره.

جدول رقم (٣) يوضح توزيع عينة العاملات تبعاً للأوضاع الأسرية
(ن = ٦٠٦)

رقم	البيانات	ك	٪
١٥	**ولي الأمر**		
	الزوج	٣٧٩	٦٣ر٥٤
	الأب	١٦٨	٢٧ر٧٢
	الأخ	٥٨	٩ر٥٧
	أخرى (عم .. خال)	٢	٠ر٣٣
١٦	**مستوى تعليم ولي الأمر**		
	ابتدائي	٧٦	١٢ر٥٤
	ثانوي	١٢٤	٢٠ر٤٦
	جامعي	٢٧٩	٤٦ر٠٤
	شهادات عليا	١٠٣	١٧ر٠٠
	أخرى (أمي ، يقرأ ويكتب)	١٤	٢ر٣١
	غير مبين	١٠	١ر٦٥
١٧	**جهة عمل ولي الأمر**		
	حكومي	٣٨٨	٦٤ر٠٣
	قطاع خاص	٦٦	١٠ر٨٩
	أعمال حرة	١١٩	١٩ر٦٤
	لا يعمل	٢٣	٣ر٧٩
	غير مبين	١٠	١ر٦٥
١٨	**وجود الأبناء**		
	نعم	٣٣٨	٥٥ر٧٨
	لا	٢٤٩	٤١ر٠٩
	غير مبين	١٩	٣ر١٣

رقم	البيانات	ك	٪
١٩	**عدد الأبناء** *		
	واحد	٧٥	٢٢ر١٩
	اثنان	٩٤	٢٧ر٨١
	ثلاثة	٩٩	٢٩ر٢٩
	أربعة فأكثر	٧٠	٢٠ر٧١
٢٠	**أعمار الأبناء** **		
	-٥	٤٦٦	٥٥ر٢١
	٥-	٢٩٦	٣٥ر٠٧
	١٢-	٥٢	٦ر١٦
	١٨ فأكثر	٣٠	٣ر٥٥
٢١	**نوع المدارس الملتحق بها الأبناء** ***		
	حكومي	١٨	١٣ر٢٣
	أهلي خاص	١١٨	٨٦ر٧٦
٢٢	**هل يوجد في البيت**		
	خادمة	٤٩٧	٨٢ر٠١
	سائق	٢٤٨	٤٠ر٩٢
	طباخ	٣٤	٥ر٦١
	مربية أطفال	١١	١ر٨٢
	خياطة	٨	١ر٣٢

* النسب المئوية منسوبة إلى عدد العاملات اللاتي لديهن أولاد حيث ن = ٣٣٨ مفردة.

** النسب المئوية منسوبة لمجموع الأبناء حيث ن = ٨٤٤ مفردة.

*** النسب المئوية منسوبة الي عدد العاملات اللاتي لديهن أطفال في المدارس حيث ن = ١٣٦ مفردة.

يمكن مناقشة الأوضاع الأسرية لمفردات عينة البحث من العاملات اللاتي لا زلن يقمن بأعمالهن من خلال بيانات الجدول رقم (٣) على النحو التالي :-

أ- **ولي الأمر ومستواه التعليمي**

يتضح من الجدول السابق (بند ١٥) أن غالبية أولياء الأمور هم من الأزواج ونسبتهم (٥٤ر٦٢٪) ، أما أولياء الأمور الأباء فكانت نسبتهم (٧٢ر٢٧٪)، والباقي ما بين ولي الأمر ، الأخ ، العم ، الخال، ابن الأخ .. الخ من المحارم.

ومن حيث مستوى التعليم لولي الأمر (بند ١٦) يتبين أن الغالبية من أولياء الأمور (٤ر٦٣٪) يحملون الشهادات العليا (جامعات ودراسات عليا) ، أما من اكتفوا بمستوى التعليم الثانوي فتبلغ نسبتهم (٤٦ر٢٠٪) والذين لا يحملون سوى الشهادات الابتدائية وما دون ذلك لا تزيد نسبتهم عن (٨٥ر١٤٪).

ولعل هذا يفسر سبب قبول وتشجيع المرأة السعودية على العمل ، وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسات أخرى منها دراسة (سلوى العمار) حيث أوضحت نتائجها أنه " كلما ارتقى الأفراد في السلم التعليمي ، كلما كانت اتجاهاتهم نحو العمل أكثر ايجابية "(١) ، ودراسة - أميمة سليمان البسام - التي أوضحت " أن الحاجة إلى التعليم في المجتمع السعودي هي من أهم الاحتياجات المدركة، وأكدت نفس الدراسة على أن التعليم عامل ايجابي من عوامل التنمية المساعد على التغير والتقدم" (٢).

وترى الباحثة أن حجم فئة أولياء الأمور الذين لا تزيد مستوياتهم التعليمية عن التعليم (الثانوي ، الابتدائي ، يقرأ ويكتب) انما تعكس تغيرا ثقافيا ملموسا واتجاها ايجابيا من المجتمع باختلاف المستويات التعليمية باعتبار أن العمل والتعليم للمرأة قيمة حضارية تسعى الى تحقيقها مختلف المستويات التعليمية والفكرية والثقافية.

٢- جهة العمل لولي الأمر :

يتضح من الجدول رقم (٣ بند ١٧) أن (٣ر٦٤٪) من أولياء الأمور يعملون في القطاع العام - الحكومي ، وغالبا ما يكون هؤلاء من حملة الشهادات الجامعية، أما بالنسبة لباقي أولياء الأمور فيعملون في الأعمال الحرة أو القطاع الخاص باستثناء نسبة تبلغ (٧٩ر٣٪) لا يمارسون العمل الأمر الذي قد يشير إلى احتمال توافر مناخ أسري مناسب لعمل المرأة التي تنتمي لولي أمر يعمل في القطاع الحكومي ، بينما هناك احتمال وجود بعض العقبات التي تواجه بعض العاملات قد ترجع إلى مستوى تعليم وثقافة وطبيعة عمل ولي الأمر.

٣- وجود الأبناء وعدد الأبناء :

يوضح الجدول السابق (بند ١٨) أن نسبة(٧٨ر٥٥٪) من العاملات لديهن أطفال، وهذه النسبة وان تبدو أقل من نسبة المتزوجات (٢) فقد يرجع ذلك لوجود بعض المتزوجات ليس لديهن أطفال.

---

(١) انظر دراسة : ١- سلوى العمار ، مرجع سبق ذكره.
٢- أميه البسام ، مرجع سبق ذكره.

(٢) انظر بند (٣).

وترى بعض الدراسات أن وجود الأطفال في الأسرة هو أحد الصعاب التي تواجه المرأة ، وأن التوافق الأسري للمرأة العاملة يكون في سنوات عملها الأولى ، حيث لا يوجد أطفال (١) . وتذهب دراسات أخرى على النقيض من ذلك لتؤكد ايجابيات عمل المرأة وتأثيره الايجابي على الأبناء ، حيث أوضحت دراسة (احسان زكي) بانه لا يوجد فرق معنوي بين أداء الأمهات العاملات وغير العاملات فيما يختص بأدوارهن كأمهات . وأن المشكلات التي يتعرض لها أبناء العاملات أقل من التي يتعرض لها أبناء غير العاملات (٢).

وترى الباحثة أن ذلك قد يعود إلى أن الدراسة الأولى قد أجريت في المجتمع السعودي ، وهي تعكس ارتباط المرأة العاملة بدورها الأسري حيث يحظى دور الأمومة بالاهتمام والتفضيل عندها، أما الدراسة الثانية فقد ترجع نتائجها إلى أن المرأة استطاعت أن توفق بين كلا الدورين.

وقد كشفت احدى الدراسات العربية الأخرى (بثينة قنديل) بأن أبناء المشتغلات اللاتي لا تغيب أمهاتهن مدة طويلة ، (خمس ساعات فاقل) أكثر توافقا من أبناء غير المشتغلات سواء من حيث التكيف الشخصي أو التكيف الإجتماعي أو التكيف العام (٣).

وتؤكد الباحثة أنه كلما كانت فترة العمل أقل فإن ذلك يتيح للمرأة الفرصة لأداء أدوارها الأسرية بشكل أفضل وينعكس ذلك دون شك على الأبناء وعلى التوافق الشخصي ..الخ. أما من حيث عدد الأبناء فيتضح من بيانات الجدول السابق (بند ١٩) أن (٢٩ر٢٩٪) من المفردات لديهن ثلاثة أبناء ، وتبلغ نسبة من لديهن طفلان (٨١ر٢٧٪) ونسبة من لديهن طفل واحد (١٩ر٢٢٪) . أما من يزيد عدد أبنائهن على أربعة فقد بلغت نسبتهن (٧١ر٢٠٪).

وهذه النسب أميل الى التقارب مع المرحلة العمرية وتبدو متجانسة مع السمة العامة للمرأة السعودية المتزوجة وخصوبتها ، ويجب أن نشير هنا إلى أن عدد الأبناء لا يشكل عنصرا سلبيا في عمل المرأة ذاتها وان كان أكثر ارتباطا بدرجة انشغالها للعمل وتفرغها له.

إلا أن هناك من الآراء التي تعتقد أن عمل المرأة السعودية سوف يؤثر تأثيرا سلبيا على خصوبتها في مجتمع يعاني نسبيا من قلة السكان، بينما تنبه آراء أخرى

---

(١) سلوى العمار، مرجع سبق ذكره.

(٢) احسان زكي عبدالغفار: عمل المرأة كأحد مظاهر التغير في مجتمع الامارات .. المؤتمر الاقليمي الخامس للمرأة في الخليج والجزيرة العربية ، البحرين ، ١٨-٢١ مارس ١٩٨٩م.

(٣) بثينة قنديل : دراسة مقارنة بين أبناء المشتغلات وغير المشتغلات من حيث نواحي شخصياتهم، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٦٤م.

الى أن عدم تشغيل المرأة السعودية سوف يدعو الى الإعتماد على مزيد من العمالة الأجنبية ومن ثم فإن تشغيلها هو العامل الحاسم في وقف هذه العمالة أو تقلصها (١).

وتؤيد الباحثة هذه الدراسة، خصوصا في المرحلة التي تمر بها بلادنا اليوم، والتي تستدعي الاعتماد بشكل أكثر من أي وقت على العمالة الوطنية.

٤- اعمار الأبناء :

يوضح البند (٢٠) من الجدول السابق أن (١٢ر٥٥٪) من الأبناء هم دون خمس سنوات ، بينما تبلغ نسبة الأبناء بين (٥-١٢) سنة (٠٧ر٣٥٪).وتمثل المرحلة الابتدائية ، أما نسبة من يقعون في المرحلة العمرية ما بين (١٢-١٨) سنة فتبلغ (١٦ر٦٪) أما الابناء الذين تزيد أعمارهم عن ١٨ عاما فلا يشكلوا سوى نسبة ضئيلة تبلغ (٥٥ر٣٪) ،وقد يبدو ذلك مطابقا لما تبين من نتائج في الجداول السابقة من حيث سن العاملات ،والانجاب ، وعدد الأبناء.

واذا كان من المتفق عليه علميا الأهمية القصوى لدور الأم الحاضنة للأطفال قبل سن الخامسة، وهن اللاتي يمثلن الأغلبية النسبية (١٢ر٥٥٪) الأمر الذي أدى إلى استعانة بعض الأمهات العاملات بالخدم والمربيات، فإنه لا يمكن اغفال أثر صغر سن الأبناء ومسئولية رعايتهم على أداء المرأة واتقانها لعملها حتى لو توفرت لهم رعاية بديلة. بل تشير العديد من توصيات المؤتمرات الى ضرورة التوسع في انشاء دور للحضانة ورياض الأطفال أو منح المرأة اجازة للحضانة ... الخ. اذا ما أريد تفرغ المرأة لعملها واتقانها له.

٥- نوع المدارس الملتحق بها الأبناء

اتضح من بيانات الجدول رقم (٣)بند(٢١)أن (٧٦ر٨٦٪) من أبناء العاملات قد التحقن بالمدارس الأهلية، بينما ٢٣ر١٣٪ من الأبناء قد التحقوا بالمدارس الحكومية. مما يدل على أن الغالبية تقبل على تعليم أبنائهن بالمدارس الأهلية. وهذه ظاهرة جديرة بالدراسة ، وقد يعود ذلك الى أن العاملة تسعى الى تعليم أبنائها بمدارس - من وجهة نظرها أفضل - وخاصة رياض الأطفال ، فلا تبخل عليهم بدفع الرسوم الدراسية، وهذا مؤشر دال على توفر الإمكانيات الاقتصادية لدى المرأة العاملة للمشاركة في نفقات تعليم الأبناء.

---

1) Adnan Al-Khadi "Utilization of Human Resources, M.A., U.S.A., Sacramento State University, 1979.

٦- استخدام العمالة

اتضح من الجدول السابق (بند ٢٢) أن نسبة (١ر٨٢٪) من العاملات لديهن خادمات في المنزل - وهذه النسبة تشمل المتزوجات وغير المتزوجات ، وترى الباحثة أن ارتفاع هذه النسبة قد يعود لوجود أطفال وخاصة صغار السن اضافة الى الاحتياج لهن للمعاونة في الضيافة والواجبات الإجتماعية التي يتميز بها البيت السعودي، وكذلك لأداء الأعمال المنزلية ، خاصة بعد أن خرجت المرأة للعمل.

أما نسبة من لديهن سائق فتبلغ (٩٢ر٤٠٪) يلي ذلك من لديهن (طباخ ، مربية، خياطة) وهي نسب قليلة.

وترى الباحثة أن استخدام السائق قد يمثل البديل الموقفي أو " الاختيار الذي لا مفر منه " لضمان استمرار المرأة في أداء دورها الوظيفي ، رغم عدم استحسان ذلك تقاليديا وعرفيا. إلا أن المرأة تحاول بكل الامكانيات المتاحة التوفيق بين مسئوليات العمل ومتطلبات الأسرة اذا وجدت البدائل لتسهيل استمرارها في العمل خاصة وأنها تملك القدرة المادية.

جدول رقم (٤)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرضائهن عن العمل
(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
راضية	٤٠٩	٦٧ر٤٩
راضية الى حد ما	١٧٣	٢٨ر٥٥
غير راضية	٢٠	٣ر٣٠
غير مبين	٤	٠ر٦٦
أسباب الرضا *		
العمل وفر على الدولة عمالة وافدة	١٨٨	٤٥ر٩٧
المجتمع في حاجة الى العمل الذي أقوم به	٢٦٨	٦٥ر٥٣
من خلال عملي أثبت كفاءة المرأة السعودية	٢٦٨	٦٥ر٥٣
أعمل في مجال تخصصي	٢٦٠	٦٣ر٥٧
أشعر بالرضا والارتياح النفسي عند أداء العمل	٣١٦	٧٧ر٢٦
أخرى تذكر	-	-
أسباب عدم الرضا * *		
عدم تناسب طبيعة العمل مع المؤهل	٥٦	٢٩ر٢
صعوبة التفاهم والتعامل مع رئيساتي في العمل	٣٩	٢٠ر٢١
صعوبة التفاهم والتعامل مع الزميلات	٢٠	١٠ر٣٦
عدم الاقتناع بالعمل الذي أقوم به	٦٠	٣١ر٠٩
حجم المسئوليات والعمل أكثر من طاقتي	٤٠	٢٠ر٧٣
حجم المسئوليات والعمل أقل من طاقتي	٢٧	١٣ر٩٩
عدم ملاءمة ظروف ومواعيد العمل	٣٦	١٨ر٦٥
مكان العمل بعيد جدا عن مسكني	٥٤	٢٧ر٩٨
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة للراضيات عن العمل.

* * النسب المئوية منسوبة لغير الراضيات عن العمل والراضيات إلى حد ما.

١- تشير نتائج الجدول رقم (١٤) إلى أن اتجاهات غالبية مفردات عينة البحث من العاملات هي الرضا عن العمل (٦٧ر٤٩٪) ، يلي ذلك الرضا إلى حد ما (٢٨ر٥٥٪) ونسبة قليلة من مفردات العينة هن غير راضيات عن العمل (٣ر٣٪).

ورغم أن مفهوم الرضا Satisfaction مفهوم نسبي لا معياري حيث لا يمكن قياسه أو تحديد درجاته وفق معايير متفق عليها، إلا أن مجرد التعبير عنه لدى

الغالبية يعد مؤشرا للرضا النفسي والمادي بقيمة العمل لدى المبحوثات . وقد تكون هذه المشاعر تجاه العمل من البديهيات المتوقعة لأنه بمجرد استمرار المرأة العاملة في عملها الحالي يحمل عنصرا من الرضا يدفع الى الاستمرارية في العمل. أما القلة التي استجابت لعدم الرضا أو الرضا الى حد ما فقد تكون هناك من الظروف الأسرية التي تبدد مشاعر الرضا عن العمل.

ان علماء الإدارة أمثال سترنج String ولاكومب Lacomb ومن قبلهم الفيلسوف أوين Owin وأنصار مدرسة الإدارة الديمقراطية انتهوا الى أن عنصر الرضا والقبول للعمل من العوامل الأساسية لزيادة الإنتاج. ومن ثم فإن تواجد هذه النسبة من غير الراضيات قد تعني انخفاضا في انتاجهن ، وبالتالي تراجعا في معدلات التنمية.

وقد أيد ذلك العديد من الدراسات العربية التي أشارت إلى أن شعور العاملة بالرضا والإرتياح النفسي يعد عاملا من عوامل زيادة كفاءة وانتاجية المرأة.

٢- أسباب وعوامل رضا المرأة عن عملها:

وتشير بيانات الجدول رقم (٤) أيضا إلى أن العوامل الذاتية احتلت غالبية نسبية في العوامل المؤدية إلى الاحساس بالرضا عن العمل ، حيث تقاربت النسب بين الشعور بالرضا والارتياح النفسي (٢٦ر٧٧٪) ، واثبات كفاءة المرأة السعودية (٥٣ر٦٥٪) والعمل في مجال التخصص (٥٧ر٦٣٪).

أما العوامل المجتمعية فقد تمثلت في متغير (توفير الدولة لعمالة وافدة) (٩٧ر٤٥٪)، وإن كان لذلك دلالة ايجابية على الشعور العام بالمسئولية الإجتماعية لدى حوالي نصف العينة تقريبا.

٣- أسباب وعوامل عدم رضا المرأة عن عملها :

وتوضح نتائج الجدول رقم (٤) أن الفئة التي عبرت عن عدم رضاها ، والرضا الى حد ما ، حصرت عوامل عدم الرضا في عوامل ذاتية وعملية وبيئية بنسب تبدو متقاربة، وأن كان ثمة زيادة طفيفة في متغير - عدم القناعة بالعمل (٠٩ر٣١٪) وعدم تناسب طبيعة العمل مع المؤهل (٢ر٢٩٪) كعوامل مرتبطة بالقيمة المستمدة من العمل ذاته، وذلك بالمقارنة بالعوامل الشخصية والإجتماعية الأخرى كبعد السكن (٩٨ر٢٧٪)، الى جانب العمليات الاجرائية المرتبطة بممارسة العمل ذاته كالعلاقة بين الزملاء والرؤساء والتي تمثلت في نسب قليلة نسبيا ما بين (١٠٪ - ٢٠٪).

ورغم اعتراف الباحثة بأن كل هذه العوامل لا يمكن عزلها عن بعضها البعض أو لا يمكن عزل السمات الذاتية والأوضاع الإجتماعية للمبحوثات إلا أنها تعطي مؤشرا إلى

أهمية - قيمة العمل - والعلاقات الإنسانية في العمل وأساليب الثواب والعقاب والتعامل الوظيفي في شعور المبحوثات بالرضا أو عدمه.

وبالمعالجة الإحصائية لربط نتائج هذا الجدول بمجموعة من خصائص المرأة (السن - الحالة الإجتماعية - المؤهل - نوع العمل - مجال العمل - الراتب الشهري - وجود الأبناء ..) وبمتغير الرضا عن العمل باستخدام كا٢ (١) وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠١.ر بين رأي العاملات في الرضا عن العمل والراتب الشهري.

وقد يفسر هذا بأنه اذا شعرت المرأة بأن العائد في عملها يوازي خروجها من المنزل لفترة معينة فإنها قد تشعر بالرضا عن العمل ، ولعل ذلك يذكرنا بكل من نموذج الدخل (٢) الذي يقر بأن عمل المرأة يتأثر بعاملين دخل الأسرة، والدخل الذي تحصل عليه المرأة من العمل ، حيث يلعب العامل الاقتصادي دوراً مهما ودافعاً قوياً في العمل. وأيضا بما ذكره " أولسن Olsen" عن دوافع المشاركة والتي حددها بستة نظريات منها النظرية المتبادلية (٣).

---

(١) أحمد عبادة سرحان ، مقدمة في طرق التحليل الاحصائي ، القاهرة ، جامعة القاهرة ، ١٩٧٢م، ص ٢٧٥.

(٢) (٣) انظر الفصل الرابع المبحث الثاني والثالث ،ص ص ١٠٣-١٨٠ .

جدول رقم (٥)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لوجود صعوبات في بداية العمل
(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٢٨٩	٦٩ر٤٧
لا	٣١٣	٦٥ر٥١
غير مبين	٤	٦٦ر.
نوع الصعوبات *		
صعوبة المواصلات	١٧٧	٢٥ر٦١
عدم توفر دور حضانة مناسبة	٧٣	٢٦ر٢٥
معارضة الزوج للعمل	١٧	٨٨ر٥
صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة	١٠٠	٦٠ر٣٤

(*) النسب المئوية منسوبة لمن لديهن صعوبات .

توضح بيانات الجدول رقم (٥) أن صعوبات العمل في بدايته قد واجهت حوالي (٦٩ر٤٧٪) من مفردات عينة البحث ، ولم يشعر بها باقي المفردات . وقد يشير ذلك الى احتمالات تداخل الأوضاع الاجتماعية الخاصة بمن وجدن صعوبة خاصة مع من لهن ارتباطات أسرية أو قيود مجتمعية، وهو أمر شائع في البدايات بصفة عامة وأن كانت هذه الصعوبات قابلة للتذليل حيث أنها لم تمنع المرأة من العمل ، بالاضافة إلى أن البداية بالنسبة لأي واجبات تمثل صعوبة لغالبية الأفراد.

أما عن أهم الصعوبات التي واجهت البعض فقد كانت المواصلات (٢٥ر٦١٪) بينما لم تمثل معارضة الزوج للعمل سوى (٨٨ر٥٪) مع المتزوجات ونسبتهن في العينة (٥٤ر٦٢٪) وقد تدرجت صعوبات التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة وعدم توفر دور حضانة بين (٦٠ر٣٤٪) (٢٦ر٢٥٪) على التوالي.

وفي رأي الباحثة أن هذه الصعوبات ترتبط بالظروف العامة للمرأة السعودية وسمة الأعراف السائدة على النحو الذي أشرنا إليه في الفصول النظرية والدراسات السابقة ، والتي كانت صعوبة المواصلات تشكل أحد المشكلات التي تواجه المرأة العاملة والتي حاولت التغلب عليها في بعض الحالات باستقدام السائق.

أما صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والأسرة، فهي قضية تكاد تكون عامة في مجتمع المرأة العاملة في جميع أنحاء العالم. فدراسة " جيمس دونز " وأبحاث روبرت ميرتون والدراسات المحلية طرحت صراع أدوار المرأة الأم والمرأة الزوجة والمرأة العاملة وأثر ذلك ليس فقط على أداء العمل بل على الإقبال على تشغيل المرأة في الوظائف.

كما أوضحت المعطيات النظرية لهذا البحث كيف أثرت مثل هذه الصعوبات على الطلب لسوق عمل المرأة في المجتمعات الصناعية وتفضيل السوق للمرأة غير المتزوجة أو صغيرة السن (١). واذا كان بارسونز Parsons(٢) يذهب الى اقتراح تغيير الأدوار بالتنازلات المتبادلة، وتطويع المكانات حسب أولوياتها في البناء الاجتماعي، مع استحداث معايير جديدة، فإن الباحثة تفترض صعوبة تطبيق هذه الأفكار والاتجاهات في مجتمعنا العربي السعودي لعوامل ثقافية مختلفة منها الدين أحيانا والعادات والتقاليد أحيانا أخرى . وان كانت امكانية التوفيق قائمة طالما بقيت قيمة عمل المرأة قيمة راسخة ومؤثرة في تطور المجتمع.

وبالمعالجة الإحصائية باستخدام اختبار كا٢ وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠١ر. بين رأي العاملات في وجود صعوبات في بداية العمل والحالة الاجتماعية ، كذلك هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠١ر. بين رأي العاملات في وجود صعوبات في بداية العمل ووجود الأبناء. وقد يفسر ذلك بأن المرأة في بداية عملها قد لا تكتسب بعد الخبرة للتوفيق بين المسئوليات الأسرية والوظيفية ، وكلما تقدمت في العمل، فإنها تصبح أكثر توافقاً.

---

(١) انظر الفصل الرابع من هذه الدراسة.

(2) Haralambos, Op. cit, p.p. 250-285.

جدول رقم (٦)
يوضح توزيع عينة العاملات طبقا لرأيهن في تأثير المشاكل الشخصية عن أداء العمل (ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
تؤثر كثيراً	٢٥	١٣ر٤
تؤثر الى حد ما	٢٧٢	٨٨ر٤٤
ليس لها تأثير	٣٠٨	٨٣ر٥٠
غير مبين	١	١٦ر٠
أسباب التأثير		
عدم وجود التسهيلات التي تقلل من أعباء المرأة العاملة	١٤٧	٤٩ر٤٩
مسئوليات البيت والأولاد عبء على المرأة وحدها	١٢٤	٧٥ر٤١
عدم توفر واقتناع الأسر لدور المرأة العاملة	٤٨	١٦ر١٦
عدم تفهم واقتناع الزوج لدور زوجته العاملة	٣٦	١٢ر١٢
الخوف من الاتهام الدائم بالتقصير في الواجبات المنزلية	١٣٧	١٣ر٤٦
أخرى تذكر	-	-

يوضح الجدول رقم (٦) أن حوالي نصف العينة (٨٣ر٥٠٪) يرين أن عدم وجود تأثير للمشاكل الشخصية على العمل ، بينما نسبة ٨٨ر٤٤٪ يرين أن هناك تأثير الى حد ما، ونسبة قليلة لا تذكر (١٣ر٤٪) ترى أن للمشاكل الشخصية تأثير كبير على العمل. ولعل من المسلمات العلمية أن أداء العمل يتأثر بالضرورة بالمشكلات الشخصية للعامل أو العاملة تبعا لحجم المشاكل وحدتها، وتبعا لواجبات العمل ذاته. واذا كان نصف مفردات البحث تقريبا لديهن مشاكل تؤثر على أدائهن لأعمالهن أو على الاقل يشعرن بذلك ، فلا يعني ذلك القطع بأن النصف الآخر ليس لديهن مشاكل تؤثر على أعمالهن، ولكن الاحتمالات واردة بأن الفئة الأولى قد يكن مثقلات بمشكلاتهن الحادة كمشكلات الزواج والأولاد والأقارب والتقاليد وبعد السكن أكثر من الفئة الثانية الى جانب احتمال تزايد احساسهن بالمسئولية تجاه عملهن.

فإذا ما ربطنا هذه المعطيات بنسب المتزوجات وعدد الأولاد وبعد السكن المذكورة ، في الجداول السابقة (١، ٣، ٥) فان احساس هذه الفئة بأثر مشاكلهن على أداء العمل تبدو متوافقة ومنطقية، كما تتفق مع ما أشارت اليه جميع الدراسات سواء العربية أو الأجنبية والمؤتمرات الخاصة بالمرأة عن وجود مشكلات تتعرض لها المرأة العاملة تحتاج الى تغيير حتمي وتدخل مجتمعي لكي تزيد من مشاركة المرأة العاملة في التنمية.

أما عن أولويات العوامل المؤثرة على أداء المرأة لعملها فيتبين من الجدول رقم

(٦) أن الأعباء الأسرية والخوف من التقصير في أدائها ومسئولياتها تربية الأولاد قد مثلت أعلى النسب حيث بلغت على التوالي (٤٩ر٤٩٪، ١٣ر٤٦٪ ، ٧٥ر٤١٪) بينما احتلت عوامل عدم قناعة الأسرة والزوج بعمل المرأة أقل النسب (١٦ر١٦٪، ١٢ر١٢٪)، وتؤكد هذه المعطيات القضية الفلسفية والعلمية التي تفاضل بين واجبات المرأة الأسرية وعملها (١) ان مكدوجال عالم النفس ذهب الى إن غريزة الأمومة في المرأة غريزة متسامية فطرية وغالبة. كما ترى " فارمر Farmer " عالمة الاجتماع أن أنوثة المرأة هي في إحساسها بدورها كزوجة وكأم أولاً، ثم دورها كعاملة ثانيا، ومن ثم فإن أثر مسئولياتها الأسرية على عملها ليست أعباءا مفروضة عليها تتمنى لو تخلصت منها، ولكنها جزء من فطرتها وحاجاتها (٢).

إن الدراسات المعاصرة - كدراسة " أرفن ني Irvan Nye " " جورج ستريم G.Stream" وبحوث أنصار المدرسة التحليلية وعلماء الإجتماع النفسي مثل كولي Coolyتؤكد أثر غياب المرأة عن أولادها وانحسار دورها كزوجة وكأم وكمربية منزل لا يؤثر فقط على أسرتها بل ينعكس كذلك على عملها ودرجة اتقانها له (٣).

وباستخدام اختبار كا٢ ، تبين وجود علاقة دالة عند مستوى معنوية (١٠ر٠) بين رأي العاملات بأثر المشاكل الشخصية على أداء العمل والحالة الاجتماعية ، كذلك وجود علاقة دالة عند مستوى معنوية (١٠ر٠) بين رأي العاملات بأثر المشاكل الشخصية على أداء العمل ووجود الأبناء. وقد يفسر ذلك بأن وجود المشاكل الشخصية يكون له أثارا سلبية على جميع أدوار المرأة العملية والأسرية عامة.

---

(١) مصطفى فهمي : الدوافع النفسية ، القاهرة ، مكتبة مصر ، ١٩٨٢، ص ٦.

(2) Mary Farmer: The Family , 2nd. ed. N.Y. Longman, l979, p.p. 70-78.

(3) Irvan Nye & Louis Hoffman: The Employed Mother in America, Chicago: Mac Nally, l963, p. 385.

جدول رقم (٧)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في كيفية التوفيق بين مسئوليات البيت والأسرة والحياة العملية

(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
تنظيم الوقت	٤٨٦	٢٠ر٨٠
القيام بكل الأعباء المنزلية بمفردي	٣٥	٧٨ر٥
الاستعانة بالخادمة	٤٥٥	٠.٨ر٧٥
الاستعانة بدور الحضانة	٤٥	٤٣ر٧
الاستعانة بأحد أفراد الأسرة	٨٨	٥٢ر١٤
أخرى تذكر	-	-

توضح بيـــانات الجـــدول رقم (٧) أن من يرين أن تنظيم الوقت (٢ر٨٠٪) والاستعانة بخادمة (٨.ر٧٥٪) هي أفضل الوسائل للتوفيق بين مسئوليات الأسرة والعمل ، بينما لم تمثل الوسائل الأخرى مثل دور الحضانة والاستعانة بالأقارب سوى (٤٣ر٧٪ ،و ٥٢ر١٤٪) إلا أن تنظيم الوقت قد لا يكون أسلوبا يوفق بين كل من الأسرة والعمل، حيث يكون ذلك على حساب أحدهما بدرجة أو بأخرى. فعمل المرأة ومواعيده أقرب الى الثبوت ولا يمكن اخضاعه لمشيئة المرأة الا على حساب التجاوزات والاجازات وما شابه ذلك. وقد أشارت دورثي نيفل D. Nevill(١٩٧٤م)(١) الى أن أخطر ما يواجه المرأة العاملة التي تترك أطفالها هو احساسها بمشاعر الذنب وخاصة لمن لديهن أطفال بحاجة الى رعاية.

وعلى الجانب الآخر ، قد يكون تنظيم الوقت كأسلوب عام من الأساليب الضرورية للتوفيق بين العمل ورعاية الأسرة وحلا لكثير من الصعوبات التي تواجه العاملات ، ويكتمل الحل اذا توافرت مجموعة من الخدمات والتسهيلات والقوانين التي يوفرها المجتمع للمرأة الأم وخاصة في مراحل سنوات العمر الأولى للأطفال.

وأما البديل الثاني فقد تمثل في الإستعانة بالخادمات والذي تجمع عليه كل الدراسات المحلية بأنه البديل البغيض الذي ينتج عنه أضرار ومشكلات في التنشئة والإنحراف وتقلص الدور الأسري للمرأة الأم .. الخ (٢).

أما البدائل الأخرى ، فلم تمثل نسبة لها دلالة احصائية للمقارنة.

---

(1) Dorothy Nevill . Sex Roles and Personaly Correlates, Human Relation(30), 8, p.p. 751-759.

(٢) انظر دراسة كل من : هند الخليفة ، مها الغنام ، عبدالرحمن عسيري.

جدول رقم (٨)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في رفض الأزواج لعمل زوجاتهم بعد الحصول على المؤهل (ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
تلافيا لإنتقاد المجتمع له	٤٨	٩٢ر٧
تلافيا لانتقاد أهله له	٦٤	٥٦ر١٠
الخوف من تحمل المشاركة في الأعباء المنزلية	٧٦	٥٤ر١٢
الخوف من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل ومتحمل لنفقاته	١٥٤	٤١ر٢٥
الخوف من تعارض ظروف عمله وعمل زوجته	٢٣٨	٢٧ر٣٩
الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية	٣٩١	٥٢ر٦٤
الاعتقاد بأن المرأة لا يمكن أن تجمع بين مسئوليتين في أن واحد	٢٤٤	٢٦ر٤٠
الخوف من استقلال الزوجة اقتصاديا وتغير مكانتها في الأسرة	١٨١	٨٧ر٢٩
الاعتقاد بأن المرأة مكانها الطبيعي المنزل خصوصا بعد الزواج	٢٢٥	١٣ر٣٧

يتبين من الجدول رقم (٨) أن نسبة (٥٢ر٦٤٪) من العاملات يرين من وجهة نظرهن العامة أن أسباب رفض الأزواج لعمل المرأة هو الخوف من تقصير الزوجات في أداء واجباتهن الزوجية ويلي ذلك على التوالي ، عدم القدرة على الجمع بين مسئولياتهن في أن واحد ثم تعارض ظروف عمل الزوجة مع عمل الزوج وان المرأة مكانها الطبيعي المنزل .. والخوف من استقلال المرأة الاقتصادي وتغير مكانتها في الأسرة واهتزاز مكانة الرجل في الأسرة (٢٦ر٤٠٪، ٢٧ر٣٩٪، ١٣ر٣٧٪، ٨٧ر٢٩٪ ، ٤١ر٢٥٪).

بينما احتلت الأسباب الأخرى مثل انتقاد المجتمع والأهل للزوج وخوفه من تحمل المشاركة في الأعباء المنزلية المراتب الأخيرة.

ويتضح من وجهة نظر العاملات عن رفض بعض الأزواج لعمل المرأة أنها تعبر عن ضغوط مجتمعية تحتاج الى تغيير اجتماعي حتى تشارك وتساهم المرأة في عمليات التنمية، كما أنها أيضا ترتبط بتوصيف الأدوار الاجتماعية لكل من الزوج والزوجة بما يتوافق مع أهمية نزول المرأة للعمل والمشاركة في الإنتاج.

ومرة أخرى تؤكد نتائج الجدول رقم (٨) النتائج التي تم استخلاصها من الجداول السابقة حيث تضع مسئوليات وواجبات المرأة المنزلية في صدارة الصعوبات لعمل المرأة سواء تمثلت في احساس الأزواج بذلك أو ضغط المجتمع، إلا أن المعطيات تفيد بأن العوامل المجتمعية ليس لها آثار تذكر ، وان كانت الباحثة ترى أن المعوقات المرتبطة بالأزواج ما هي الا امتصاص لتوصيف أدوار معينة من خلال ثقافة المجتمع.

وبمقارنة بيانات هذا الجدول ببيانات الجداول السابقة فإن ثمة تناسب منطقي يؤكد ارتباط هذه الاتجاهات بالمرأة المتعلمة المتزوجة والتي لها أولاد أكثر مما يرتبط بالمرأة غير المتزوجة - انظر الجداول (١، ٣، ٥).

جدول رقم (٩)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في أن المرأة المتزوجة أقل انتاجية من غير المتزوجة (ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٢٤٩	٤١ر٠٩
لا	٣٥١	٥٧ر٩٢
غير مبين	٦	٠ر٩٩
أسباب الاجابة بنعم *		
تعدد المسئوليات للموظفة المتزوجة	١٧٩	٧١ر٨٩
كثرة غيابها عن العمل (الوضع ، مرض الأطفال)	١٨٦	٧٤ر٧٠
ارتباطها بالزوج والأبناء ومسئولياتهم	١٢٤	٤٩ر٨٠
كثرة ارتباطاتها الاجتماعية	٧٣	٢٩ر٣٢
عدم اقتناع الأسرة بالمساهمة والتخفيف عن أعبائها المنزلية	٤٨	١٩ر٢٨
أخرى تذكر	-	-
أسباب الإجابة بلا **		
المتزوجة أكثر أمنا واستقرارا من غير المتزوجة	١٨٥	٥٢ر٧١
الزوج يعاونها في أداء مسئوليات الأسرة	٨٤	٢٣ر٩٣
يحقق الزواج للمرأة مكانة اجتماعية أفضل	١٤٥	٤١ر٣١
يحقق الزواج رضاء واشباعا لذاتها	١٢١	٣٤ر٤٧
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم . ** النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (٩) اتجاهات المرأة العاملة حول الرأي القائل بقلة انتاجية المرأة المتزوجة، حيث اتضح أن (٥٧ر٩٢٪) لا يرين بأن الزواج يؤثر على انتاج المرأة العاملة، بينما أيدت هذا الرأي(٤١ر٠٩٪) وأرجعت الفئة الأولى أسباب عدم ارتباط الزواج بالانتاجية الى عوامل الاستقرار وتحقيق مكانة اجتماعية والرضا والاشباع الذاتي في الزواج . وذكرت نسبة لا بأس بها أن التغير في اتجاهات الزوج وقبوله لمعاونة الزوجة في الأعمال المنزلية عامل يؤثر على انتاج المرأة ويقلل من صراع الأدوار لديها.

أما الفئة الثانية التي تؤيد قلة انتاجية المرأة العاملة المتزوجة فلقد أرجعت ذلك إلى عوامل ترتبط بحالتها الاجتماعية وظروف الوضع ورعاية الأبناء وتعدد المسئوليات الأسرية.

وتقارب نسبتي المؤيدات والمعارضات لهذا الرأي هو مؤشر دال على ثنائية صدق القضية وعدم صدقها في نفس الوقت لتمثل مجرد آراء وانطباعات ذاتية للبعض الآخر، ولكنها لم تحقق اجماعا أو غالبية في رأي دون الآخر.

فالاحساس النفسي المستقر للمرأة المتزوجة قد يكون عنصرا ايجابيا في أدائها لعملها والعكس صحيح، ولكن من المنطقي أن يتأثر هذا الإحساس بمدى احساسها بالقلق على بيتها وعلى أبنائها.

وفي نفس الوقت ، فإن احساس المرأة غير المتزوجة بالتفرغ التام لعملها قد يمثل عنصرا ايجابيا في أدائها له.. ولكن من المنطقي أن يتأثر هذا الاحساس بافتقاد الأمومة والحياة الزوجية وما قد يصاحب ذلك من مشاعر مختلفة .هذا وقد أوضح " جلاسر Glasser" أهمية الاحساس بالقيمة لاستقرار الفرد ولم يعزل ذلك عن مناخ الحب والمودة الواجب توافرها(١)" based on love and worth".

وباستخدام اختبار كا٢ عند مستوى معنوية (١٠ر٠) ، وجد أن هناك علاقة دالة بين رأي العاملات في قلة إنتاجية المرأة المتزوجة وبين كل من الحالة الاجتماعية، ووجود الأبناء ، كما وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠٥ر٠) بين رأي العاملات في انتاجية المرأة المتزوجة ومتغير السن ، ويمكن أن يفسر ذلك بأن العينة من اللاتي يقل عمرهن عن (٣٠) سنة ، وأكثرهن من المتزوجات ، فإن صغر سن المبحوثات قد يكون له أثر على رأيهن لتميزهن بالطموح والحماس للعمل وقدرتهن على العطاء أكثر ، لذلك فإنهن يرين أن الزواج لا يؤثر على انتاجية المرأة العاملة.

---

(1) Charles Zastrow: <u>The Practice of Social Work</u>, 2nd ed, Dorsey Press, Hamwood Illinois (1985), p. 373-374.

جدول رقم (١٠)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في وصول المرأة إلى مناصب قيادية
(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٤٧٥	٧٨ر٣٨
لا	١٢٧	٢٠ر٩٦
غير مبين	٤	٠ر٦٦
اذا كانت الاجابة نعم *		
المرأة تستطيع أن تنظم وقتها	٢١٩	٤٦ر١٠
المرأة قادرة على فهم الناس والتعامل معهم	١٦٩	٣٥ر٥٨
المرأة قادرة على بذل الجهد لأوقات طويلة	١٦٢	٣٤ر١٠
المرأة اكتسبت ثقة المجتمع مما يشجعها على التفاني في العمل	١٥٦	٣٢ر٨٤
المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصـــول الى تلك المناصب القيادية	٣٣٣	٧٠ر١٠
المجتمع وفر للمرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها الى الوصول لذلك	٣٣٣	٧٠ر١٠
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

يوضح الجدول رقم (١٠) أن غالبية العاملات (٧٨ر٣٨٪) ترى أن المرأة قادرة على الوصول الى مناصب قيادية ، وأرجعن ذلك الى أن المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الى تلك المناصب القيادية. وترى غالبية هؤلاء (٧٠ر١٪) أن توفير المجتمع لتسهيلات كثيرة يعاون في الوصول الى ذلك . خاصة أن المجتمع أتاح لهن فرصا للترقي والطموح في مجالات العمل النسائية اللاتي كن فيها قيادات جديدة يحتاج اليها المجتمع. كما توجد بعض العوامل الأخرى مثل تنظيم الوقت والقدرة على التفاهم مع الآخرين.

إن الطموح ومستواه Ambition مظاهر ثقافية إنسانية لا يختلف فيها الرجل عن المرأة فالدراسات السيكولوجية والأنثروبولوجية والسوسيولوجية التي حاولت قياس مستوى الطموح لم تكشف عن فروق علمية بينهما.

وباستخدام اختبار كا٢ عند مستوى معنوية ١٠ر. وجد أن هناك علاقة دالة بين رأي العاملات في وصول المرأة إلى مناصب قيادية ومتغير مجال العمل (طبي، تعليمي) . كما وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠٥ر.) مع متغيرات السن، نوع العمل (حكومي ، خاص) والراتب الشهري.

وهذا يفسر وجود علاقة دالة بين مجال عمل المرأة (طبي ، تعليمي) وبين رأيها في امكانية وصول المرأة إلى مراكز قيادية، بأن غالبية المبحوثات كن يعملن في المجال التعليمي ، وهذا أمر منطقي ، حيث أن الفرص متاحة أمامهن أكثر من أي مجال أخر للوصول الى مراكز قيادية.

أما بالنسبة لمتغير السن فيمكن تفسير ذلك كون غالبية العاملات من الفئة العمرية (أقل من ثلاثين) مما يميزهن بخصائص معينة كالطموح والتطلع إلى المستقبل. كما أن نوع العمل (حكومي ، خاص) فقد وجد أن أغلبية من أجبن بامكانية وصول المرأة إلى مراكز قيادية كن يعملن في القطاعات الحكومية ، وهذا يتوافق مع الواقع الفعلي لعمل المرأة ، حيث أنها تشغل مراكز قيادية في مختلف القطاعات والوظائف الحكومية.

وأما التفسير الخاص بظهور علاقة دالة بين متغير الراتب الشهري وبين رأي المرأة في امكانية وصولها الى مراكز قيادية ، فإن ذلك يمكن أن يفسر بأن ارتفاع الراتب قد يشجع المرأة على الرضا عن العمل والاستمرار فيه وتتفق هذه النتيجة مع ما ذكر في جدول الرضا عن العمل والراتب الشهري مما يتيح لها فرصة الوصول الى مراكز قيادية.

جدول رقم (١١)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لكيفية التصرف في رواتبهن الشهرية

(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
أضعه في البنك باسمي	١٦٨	٢٧ر٧٢
أضعه في البنك باسم أولادي	١٤	٢ر٣١
أساهم في دفع أقساط المدارس	٨٩	١٤ر٦٩
أدفع منه راتب الشغالة والسائق	٢٥٣	٤١ر٧٥
أنفقه على احتياجاتي الخاصة	٤٧٠	٧٧ر٥٦
أساهم في التخفيف من نفقات السفر الى الخارج	١٠٩	١٧ر٩٩
أعاون أهلي بجزء منه	٢١٨	٣٥ر٩٧
أستثمره في بعض المشاريع الصغيرة	١١٩	١٩ر٦٤
أخرى تذكر	-	-

يوضح الجدول رقم (١١) أن غالبية العاملات واللاتي يمثلن ٥٦ر٧٧٪ ينفقن الراتب على احتياجاتهن الشخصية ، يلي ذلك الانفاق على الشغالة والسائق (٧٥ر٤١٪) أما (٩٧ر٣٥٪) من العاملات فإنهن يعاون أسرهن بجزء من رواتبهن .

ويلاحظ أن ذوات النزعة الفردية اللاتي يودعن أموالهن باسمهن في البنوك كنوع من الإدخار والشعور بالأمان لا يمثلن سوى (٧٢ر٢٧٪) . أما بقية مظاهر الانفاق فهي متفاوتة بين الانفاق الترويحي والاستثمار في المشاريع الصغيرة وان لم تمثل نسبتها دلالات احصائية هامة.

ويتضح من ذلك أن مساهمة المرأة الاقتصادية داخل الأسرة سواء كان ذلك بطريق مباشر أو غير مباشر في الانفاق على احتياجاتها الشخصية أو الأسرية انما يمثل دخلا اضافيا لتحقيق الوفرة المالية لميزانية الأسرة.

جدول رقم (١٢)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في التوقيت المناسب لترك العمل
(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
عند بلوغ سن التقاعد	١٤٠	١٠ر٢٣
عند الزواج	٩	٤٩ر١
عند انجاب الطفل الأول	٢٩	٧٩ر٤
عندما يكون هناك أطفال في حاجة الى رعاية وتفرغ	٤٩١	٠٢ر٨١
أخرى تذكر	-	-

يوضح الجدول رقم (١٢) أن غالبية العاملات (٠٢ر٨١٪) يرين أن التوقيت المناسب لترك العمل عندما يكون هناك أطفال في حاجة الى رعاية. بينما ترى (١٠ر٢٣٪) أن ذلك يكون عند بلوغ سن التقاعد. أما من يرين بأن التقاعد عن العمل عند انجاب الطفل الأول أو عند الزواج فقط فقد كانت نسبتهن ضئيلة جدا.

وفي ضوء هذه النتائج يتضح أن هناك اتجاها عاماً يرى أن التفرغ لرعاية الأبناء ضرورة عند الحاجة اليه، ويأخذ الأولوية، وهذا يتفق مع طبيعة المرأة السعودية التي تعتبر أن المسئوليات الأسرية اهتمامها الأول وكذلك ما تبيحه الشريعة الاسلامية في عدم معارضة العمل للأدوار الاسياسية للمرأة أو أن يصرفها عن أداء دورها الأسري.

جدول رقم (١٣)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في وجود صعوبات تعود الى المرأة نفسها وتعيقها عن أداء أدوارها
(ن = ٦٠٦)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٤٠٠	٦٦ر٠١
لا	١٩٨	٣٢ر٦٧
غير مبين	٨	١ر٣٢
أسباب الصعوبات مرتبة *		
عدم مقدرة المرأة على التوفيق بين مسئوليات البيت والعمل	١٧٤	٤٣ر٥
الظروف الأسرية تحد - في بعض الأحيان - من فرص عمل المرأة	١٥٤	٣٨ر٥
قلة وعي المرأة بدورها الإنتاجي في المجتمع	٨٤	٢١
تنشئة المرأة وبيئتها تحدان من مشاركتها في العمل	٨٤	٢١
قلة طموح المرأة لتحسين وضعها الحالي	٥٢	١٣
عدم الاقتناع بفكرة العمل من قبل المرأة ذاتها	٤٣	١٠ر٧٥
نقص في قدرات المرأة ومهاراتها	٢١	٥ر٢٥

(*) النسب المئوية ممن أجبن بنعم ، ثم تم ترتيب هذا الجدول حسب حصول كل استجابة على الأصوات في كونها في المرتبة الأولى ، وليس حسب ما حصلت عليه من مجموع استجاباتـ .

يتضح من الجدول رقم (١٣) أن غالبية العاملات (٦٦ر٠١٪) يعترفن بوجود صعوبات ترجع إلى المرأة نفسها وتعوقها عن أداء أدوارها . وباستطلاع نوعية هذه الصعوبات تبين أن أهم هذه الصعوبات هي : عدم مقدرة المرأة على التوفيق بين مسئوليات البيت والعمل ، ثم تلتها الظروف الأسرية التي قد تحول دون مشاركة المرأة في العمل حيث تبين أن حوالي ٤٣ر٥٪ ممن أجبن بنعم وضعن الصعوبة الأولى في المرتبة الأولى بينما بلغت نسبة من وضعن الصعوبة الثانية في المرتبة الأولى حوالي ٣٨ر٥٪.

بينما ارتبطت الصعوبات الأقل تأثيرا بعوامل أخرى منها عدم وعي المرأة بالعمل الإنتاجي وعدم القناعة بالعمل وقلة الطموح ، ونقص مهارات المرأة وقدراتها.

وباستخدام اختبار كا٢ ، وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠ر٠١) بين رأي العاملات بوجود صعوبات راجعة الى المرأة ذاتها وكل من الحالة الاجتماعية

ووجود الأبناء ، كذلك هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠٥ر٠) بين رأي العاملات بوجود تلك الصعوبات وكل من السن والمؤهل الدراسي.

وهذا أمـر منطقي حـيث أن المرأة المتزوجة لديها من المسئوليات خاصة بالبيت ، إضافة إلى مسئولياتها في العمل ، وقد يوجد هذا صعوبات التوفيق بين هاتين المسئوليتين.

كما أن وجود الأبناء يزيد من أعباء ومسئوليات المرأة مما قد يؤثر على الأدوار التي يجب أن تقوم بها. وبالنسبة لمتغير السن، فلقد سبق التعليق على ذلك في كون أغلب مفردات العينة هن من فئة أقل من ثلاثين سنة، وليس لديهن الخبرة الكافية في التوفيق بين أداء دورها الأسري والوظيفي خصوصا أن في هذا السن قد تكون في بداية حياتها الزوجية أو في مرحلة الخصوبة والانجاب.

جدول رقم (١٤)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في موافقة المجتمع على مشاركة المرأة السعودية في العمل (ن = ٦٠٦)

الاجابــــات	ك	٪
نعم	٣٠٦	٥٠ر٥٠
الى حد ما	٢٧٨	٨٧ر٤٥
لا	١٩	١٤ر٣
غير مبين	٣	٤٩ر٠
أسباب الاجابة بنعم *		
المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع	٢٦٧	٧٢ر٤٥
العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة	٣٧٨	٧٣ر٦٤
ثقة المجتمع في قدرة المرأة على العمل	٢١١	١٣ر٣٦
عمل المرأة عائد للتنمية	٢٤٩	٦٤ر٤٢
ظروف المجتمع ومتطلبات التنمية تستدعي ذلك	٢٩٤	٣٤ر٥٠
أخرى تذكر	-	-
أسباب الاجابة بلا **		
ما زال المجتمع ينظر بتحفظ الى خروج المرأة للعمل	١٩	١٠٠
عدم اتفاق عمل المرأة مع العادات والتقاليد السائدة	٨	١١ر٤٢
حتى لا تزاحم المرأة الرجل في العمل	٩	٣٧ر٤٧
عمل المرأة دائما على حساب مسئولياتها الأسرية	١٩	١٠٠
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم - الى حد ما.

* * النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (١٤) أن نسبة (٥٠ر٥٠٪) يرين أن المجتمع يوافق على عمل المرأة ومشاركتها في مجال العمل والانتاج ،و(٨٧ر٤٥٪) يرين أن ذلك الى حد ما بينما توجد قلة محدودة لم تتجاوز (١٤ر٣٪) ترى أن المجتمع لا يوافق على عمل المرأة. أي أن الغالبية (٣٧ر٩٦٪) ترى أن المجتمع يوافق على عمل المرأة.

ورغم تباين هذه المعطيات مع ما سبق ذكره عن أثر التقاليد والأعراف على مساهمة المرأة الى جانب نتائج بعض الدراسات المحلية ، الا أن الفئة الحضرية والمتعلمة في مفردات عينة البحث فرضت نفسها على استجابات المبحوثات والنظرة الايجابية لموقف المجتمع المتمثلة في موافقة أولياء أمورهم على العمل مما أتاح لهن

الاستمرارية فيه.

وعن المبررات التي ذكرتها المبحوثات لموقف المجتمع الايجابي من عمل المرأة ، إتضح أنه رغم تقارب النسب للمتغيرات المختلفة، فإن أعلى التكرارات تمثلت في عامل التخفيف من العمالة الوافدة ، ومتطلبات التنمية تستدعي المشاركة وارتفاع مستوى الوعي بالمسئولية الإجتماعية نحو مشاركة المرأة (نصف المجتمع) وعمل المرأة يمثل عائد للتنمية وثقة المجتمع في قدرة المرأة الإنتاجية (٧٣ر٦٤٪ ، ٣٤ر٥٠٪ ، ٧٢ر٤٥٪، ٦٤ر٤٢٪ ، ١٣ر٣٦٪).

ورغم أن المبحوثات أغفلن الإجابة عن (أخرى تذكر) ، الا أنه اتفاقا مع المعطيات العلمية لا يمكن اغفال عنصر التغيير الاجتماعي في المملكة وأهمية التواصل الثقافي ووسائل الاعلام والاتصال بأشكاله المختلفة الذي لعب دورا في تغير النمط الثقافي في المجتمع السعودي. أما مبررات القلة حول معارضة المجتمع لعمل المرأة فهي لم تمثل نسبة لها دلالة احصائية في هذه الدراسة.

وبالمعالجة الاحصائية لتحديد العلاقة بين خصائص المرأة السعودية ورأيها في موافقة المجتمع على عمل المرأة باستخدام اختبار كا٢ وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠٥ر٠) بين رأي العاملات في موافقة المجتمع على عمل المرأة ومجال العمل (تعليمي طبي) مما يعني أن المجال (التعليمي والطبي) يلقى تعضيدا وموافقة للعمل فيه.

جدول رقم (١٥)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في عمل المرأة في كافة المجالات

ن = (٦٠٦)

الاجابات	ك	٪
نعم	٣٩٩	٨٤ر٦٥
لا	٢٠٣	٥٠ر٣٣
غير مبين	٤	٦٦ر٠
أسباب الاجابة بلا*		
المجالات الحالية كافية	٤٣	١٨ر٢١
التقاليد والعرف لا تسمح بذلك	٨١	٩٠ر٣١
هناك مجالات لا تناسب طبيعة المرأة السعودية	١٧٨	٦٨ر٨٧
مشكلات التنقل والغربة	١٠٧	٧١ر٥٢
أخرى تذكر	–	–

* النسبة المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (١٥) أن غالبية العاملات (٨٤ر٦٥٪) تؤيد عمل المرأة السعودية في كافة المجالات ، مع توفر الضمانات الكافية لعدم الاختلاط ، بينما (٥ر٣٣٪) منهن لا يؤيدن ذلك.

ويشير ذلك الى ارتفاع مستوى الثقة والطموح لدى المرأة المتعلمة السعودية وهي في ذاتها ظاهرة ايجابية، ولكن اشارة الى ما سبق ذكره حول مجالات عمل المرأة الأكثر تناسبا مع سماتها ومع نتائج الدراسات المحلية ، فإن المرأة بيولوجيا ونفسيا واجتماعيا ، لا يمكن عمليا اتاحة كل مجالات العمل لها، ولن يقبل أصحاب الأعمال على اتاحة العمل للمرأة في كل المجالات ، ولكن يمكن تفسير هذه الاستجابة بالنسبة لبعض الأعمال التي ما زالت توصد أبوابها أمامها مثل المؤسسات التجارية ، والمؤسسات ذات الطبيعة الخاصة (مثل البترول والدفاع والأمن ..). كما ترجع الباحثة أن هذه الغالبية تتميز بسمات وظروف خاصة ذاتية واجتماعية رفعت من مستويات طموحاتها، أما القلة المعارضة فهي أقرب الى الاعتدال والواقعية لعوامل تبدو منطقية.

ويوضح الجدول السابق أن غالبية تبلغ (٦٨ر٨٧٪) ترى عدم مناسبة بعض المجالات لعمل المرأة. وبالمعالجة الاحصائية لتحديد العلاقة بين مجموعة خصائص المرأة السابق ذكرها وبمتغير العمل في كافة المجالات ، وباستخدام اختبار كا٢ وجد أن هناك علاقة عند مستوى معنوية ٠٥ر٠ بين رأي العاملات في العمل في كافة المجالات والراتب الشهري.ويمكن تعليل ذلك بأن ارتفاع الراتب الشهري يشجع المرأة على تقبلها لفكرة العمل في مجالات مختلفة ، هذا بالاضافة الى أن المرأة التي تصل الى راتب شهري كبير تكون لديها خبرة في العمل مما يشجعها على تقبل فكرة عمل المرأة في مجالات مختلفة.

جدول رقم (١٦)

يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في كفاية المجالات الحالية لعمل المرأة ن = (٦٠٦)

الاجابات	ك	٪
نعم	١٠٤	١٦ر١٧
الى حد ما	٣٠٢	٨٣ر٤٩
لا	١٩٩	٨٤ر٣٢
غير مبين	١	١٧ر٠
المجالات الجديدة *		
مصانع نسوية	٣٦٧	٢٥ر٧٣
العمل في القرى مع محرم	١٠٨	٥٦ر٢١
المصارف النسوية	٢٩٨	٤٨ر٥٩
المجال الاعلامي	١٦١	١٤ر٣٢
العمل في الشركات النسوية	٢٨٨	٤٩ر٥٧
ادارة مشروع صغير(خياطة - حضانة)	٣٥٢	٢٦ر٧٠
العمل في شركات كبرى مع توفر عدم الاختلاط	٢٤٧	٣٠ر٤٩
العمل في الوزارات المختلفة	٢٧٢	٢٩ر٥٤
أخرى تذكر	-	-

* النسبة المئوية منسوبة لمن أجبن (الى حد ما ، لا).

يوضح الجدول رقم (١٦) أن نسبة ٨٣ر٤٩٪ من العاملات يرين أن المجالات المفتوحة حاليا للعمل أمام المرأة السعودية كافية إلى حد ما . بينما نسبة ٨٤ر٣٢٪ ترى أنها غير كافية. بينما ترى ١٦ر١٧٪ بانها كافية. وتتفق هذه النتيجة مع احدى نتائج جدول (١٥) حيث فضلت ٨٤ر٦٥٪ من العاملات أن تعمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توفر الضمانات الكافية لذلك . كما تؤيد هذه النتيجة دراسة أشارت إلى ٥٥٪من المبحوثات يرين بأن المجالات الحالية غير كافية لعمل المرأة(١). كما أوضحت دراسة أخرى بأن تضييق مجال عمل المرأة في أعمال محددة يعني عدم جدوى وفائدة بعض التخصصات التي تقدمها الجامعات في الوقت الحاضر والذي يؤدي الى عدم استخدام الثروة البشرية والمادية الإستخدام الأمثل (٢). ويرى البعض أن عدم توفر فرص عمل متكافئة ومناسبة، تعتبر مشكلة تواجه الكثير من النساء في أنحاء العالم ، حيث - لعهد قريب في انجلترا وايرلنده كانت المرأة ترغب على الاستقالة عند الزواج، وفي استراليا يقدم لها راتبا يقل عن راتب الرجل الذي يقوم بنفس العمل (٣).

---

(١) ابتسام حلواني : مرجع سبق ذكره.

(٢) سعود النمر : مرجع سبق ذكره ، ص ٣٧.

(3) V. Zimmer Man, Public Personal Administration Outside U.S.A. (in) Jack Robin (et. al.) (ed). Handbook on Personal Admistration and Labor Relation. Marcel Dekker Inc., N.Y.: p. 70.

وبالنسبة لأنواع المجالات الجديدة يوضح الجدول أن نسبة (٢٥ر٧٣٪) أيدت فتح مصانع نسوية ، ونسبة (٢٦ر٧٠٪) أيدت المشاركة في ادارة مشروع صغير، ونسبة (٤٨ر٥٩٪) أيدن العمل بمصارف نسوية ونسبة (٤٩ر٥٧٪) أيدن العمل في الشركات النسوية ، يلي ذلك العمل في الوزارات المختلفة (٢٩ر٥٤٪) ، والعمل في شركات كبرى مع توافر عدم الاختلاط (٣٠ر٤٩٪) ويرى عدد أقل امكانية العمل في مجالات الاعلام وفي القرى مع محرم.

هذا وقد ارتبطت هذه النتائج بالطبيعة المميزة للمرأة السعودية وبتقاليدها حيث تركز آراء الأغلبية على الأعمال النسائية بعيدا عن الاختلاط سواء بالأجر أو في المشروعات الخاصة .

وباستخدام اختبار كا٢ وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠١ر٠) بين رأي العاملات في مدى كفاية المجالات الحالية والراتب الشهري . كذلك وجود علاقة دالة عند مستوى معنوية (٠٥ر٠) بين رأي العاملات في مدى كفاية المجالات ومجال العمل (تعليمي ، طبي) وبربط هذا الجدول بجدول رقم (١٦) يمكن القول أن المرأة السعودية تشعر أن المجالات الحالية غير كافية .

جدول رقم (١٧)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في نظام العمل الحالي بالمملكة وملاءمته لدفع المرأة الى العمل ن = (٦٠٦)

الاجابات	ك	٪
نعم	٣٣٤	١٢ر٥٥
لا	٢٦٩	٣٩ر٤٤
غير مبين	٣	٤٩ر٠
أسباب الاجابة بلا*		
الوظائف المتاحة محدودة	٢٤١	٥٩ر٨٩
عدم ترقي المرأة بسهولة في السلم الوظيفي	٨٢	٤٨ر٣٠
ساعات الدوام غير ملائمة	٥٦	٨٢ر٢٠
الراتب غير مجز	٣٠	١٥ر١١

(*) النسبة المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (١٧) أن (١٢ر٥٥٪) من العاملات يرين أن النظام الحالي للعمل في المملكة يدفع المرأة للعمل، بينما يرى (٣٩ر٤٤٪) من العاملات غير ذلك . وترجع الفئة الأخيرة رأيهن الى أن الوظائف المتاحة أمام المرأة محدودة (٥٩ر٨٩٪) والى عدم ترقي المرأة بسهولة في السلم الوظيفي (٤٨ر٣٠٪) وأن ساعات الدوام غير ملائمة للمرأة (٨٢ر٢٠٪) وأن الراتب الشهري غير كاف (١٥ر١١٪).

ورغم تقارب الاتجاهات الايجابية والسلبية للمبحوثات نحو ظروف العمل الحالية بالمملكة أو التزايد المحدود للنسبة الأولى عن الثانية ، الا أن هناك أوضاعا وظيفية في بعض القطاعات تحتاج الى الترشيد لتناسب عمل المرأة وظروفها وخاصة ما يرتبط بالترقي في الوظائف الأعلى وساعات الدوام ... الخ.

وباستخدام اختبار كا٢ ، وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠٥ر٠ بين رأي العاملة في نظام العمل الحالي وملاءمته لدفع المرأة الى العمل ونوع العمل (حكومي - خاص) . وحيث أن معظم العينة كن من العاملات في القطاع الحكومي ، فيمكن القول بأن النظام الحالي يشجع المرأة على العمل.

جدول رقم (١٨)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن حول وجود صعوبات مجتمعية تقف أمام مشاركة المرأة في العمل والإنتاج
(ن = ٦٠٦)

الاجابات	ك	٪
نعم	٤٣٢	٢٩ر٧١
لا	١٧٣	٥٥ر٢٨
غير مبين	١	١٦ر٠
أنواع الصعوبات *		
عدم وجود مؤسسات تهتم بقضايا المرأة	١٤٤	٣٣ر٣٣
قصر تعليم المرأة في مجالات معينة ومحددة	٢٠٩	٣٨ر٤٨
قصر عمل المرأة على مجالات معينة ومحددة	٢٩٩	٢١ر٦٩
ما زال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة	١٢٩	٨٦ر٢٩
ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الإنتاجي	١٢١	١ر٢٨
الأسرة لا تشجع بناتها للمشاركة في العمل	٩٣	٥٣ر٢١
الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات	١٠٠	١٥ر٢٣
نقص القيادات النسوية الواعية	٢٠٢	٧٦ر٤٦
بعض الأعراف الموجودة تحد من مشاركة المرأة في العمل	١٥٠	٧٢ر٣٤
عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة	٢٢٢	٣٩ر٥١
نظرة المجتمع - الدونية - الى بعض المهن (التمريض)	٢٤٠	٥٦ر٥٥
عدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة	٢٤١	٧٩ر٥٥
محدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة على المشاركة في العمل	١٤٥	٥٦ر٣٣
أخرى تذكر	-	-

(*) النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

يوضح الجدول رقم (١٨) أن غالبية المبحوثات (٢٩ر٧١٪) من العاملات يؤيدن وجود صعوبات ترتبط بالمجتمع تقف أمام مشاركة المرأة السعودية العاملة، بينما نجد أن نسبة (٥٥ر٢٨٪) يرين غير ذلك.

وترجع الفئة الأولى تلك الصعوبات إلى قصر عمل المرأة على مجالات معينة محدودة، وعدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة، ونظرة المجتمع الدونية الى بعض المهن مثل التمريض والعمل اليدوي بنسب على التوالي (٢١ر٦٩٪ ، ٧٩ر٥٥٪، ٥٦ر٥٥٪). وهذه المعطيات تتفق ونتائج الجداول السابقة على الجدول رقم (١٨) وتؤكدها حيث حاز قصر عمل المرأة على مجالات معينة على أكبر التكرارات ،

ويليها عدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة والنظرة الدونية الى بعض المهن . كما احتلت العوامل الأخرى تكرارات متدرجة هبوطا (أقل من ٥٠٪) لتمثل الآراء المختلفة لعينة البحث المرتبطة بظروفهن الخاصة كعدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة ونقص القيادات النسوية ، والراتب غير المجزي في بعض المؤسسات .

أما العوامل الأخرى المجتمعية فقد حازت على تكرارات أقل من العوامل التي سبق ذكرها وتتمثل في بعض الأعراف الموجودة والتي تحد من مشاركة المرأة في العمل ومحدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة على المشاركة في العمل وعدم وجود مؤسسات تهتم بقضايا المرأة وكانت نسبها على التوالي (٧٢ر٣٤٪ ، ٥٦ر٣٣٪ ، ٣٣ر٣٣٪).

وباستخدام اختبار كا٢ ، وجد أن :-

- هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠١ر. بين رأي العاملات في وجود صعوبات مرتبطة بالمجتمع ومجال العمل (تعليمي طبي).
- وجود علاقة دالة عند مستوى معنوية ٠٥ر. وبين رأي العاملات ووجود صعوبات مرتبطة بالمجتمع وكلاً من : الحالة الاجتماعية ونوع العمل (حكومي - خاص) ووجود الأبناء.

وقد يفسر ذلك شعور العاملات في المجال الطبي بوجود صعوبات ترتبط بالمجتمع بالنسبة لتقبل فكرة عمل المرأة السعودية في هذا المجال. هذا بالاضافة الى قصر عمل المرأة على مجالات معينة ومحددة. أما بالنسبة للحالة الاجتماعية ووجود الأبناء فإن ذلك يبدو منطقيا حيث أن المرأة المتزوجة أو المرأة العاملة التي لديها أبناء تواجه صعوبات أكثر نتيجة لمسولياتها المتعددة والتزاماتها الاجتماعية والأسرية.

جدول رقم (١٩)
يوضح توزيع عينة العاملات تبعا لرأيهن في وجود بعض الصعوبات التي تعود إلى أوضاع عمل المرأة في المملكة
ن = (٦٠٦)

الاجابات	ك	٪
نعم	٤١٢	٩٩ر٦٧
لا	١٨٦	٦٩ر٣٠
غير مبين	٨	٣٢ر١
أنواع الصعوبات*		
عدم المساواة في الأجر بين المرأة والرجل	٤٠	٧١ر٩
عدم توافر فرص تدريبية كافية	٢٦٥	٣٢ر٦٤
نظام العمل يقف حائلا أمام طموح المرأة للترقي	١٩٠	١٢ر٤٦
قلة فرص الإبتعاث والانتداب للمرأة	٢٠١	٧٩ر٤٨
عدم مرونة نظام الدوام وخصوصا للمرأة المتزوجة	٢٧٦	٩٩ر٦٦
نظام الاجازات غير مناسب لأوضاع المرأة العاملة	١٧٣	٩٩ر٤١
أخرى تذكر	-	-

*النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

يوضح الجدول رقم (١٩) أن غالبية العاملات (٩٩ر٦٧٪) يرين أن هناك صعوبات تعود لأوضاع عمل المرأة في المملكة، بينما ترى (٦٩ر٣٠٪) من المبحوثات بأنه لا توجد صعوبات ، وترى المجموعة الأولى أن تلك الصعوبات تعود الى عدم مرونة نظام الدوام وخاصة للمرأة المتزوجة وعدم توفر فرص تدريب كافية وقلة فرص الابتعاث والانتداب للمرأة وأن نظام العمل يقف حائلا أمام طموح المرأة للترقي وأن نظام الاجازات غير مناسب لظروف المرأة العاملة ونسب هذه الأسباب على التوالي (٩٩ر٦٦٪ - ٣٢ر٦٤٪ - ٧٩ر٤٨٪ -١٢ر٤٦٪ - ٩٩ر٤١٪).وترى عدد قليل من المبحوثات (٧١ر٩٪) أن الأسباب تكمن في عدم المساواة بين أجر المرأة وأجر الرجل.

وتتفق هذه النتائج مع نتائج بعض الجداول السابقة التي أوضحت أن غالبية العاملات من المتزوجات بنسبة (٥٤ر٦٢٪) وأن ذلك قد يشكل صعوبة لهن بالنسبة لنظام الدوام حيث أن العاملات المتزوجات يقضين خارج المنزل ما بين (٤-٨) ساعات وفي بعض الأحيان أكثر من ذلك. ومن خلال النتائج السابقة تبين أن نظام الدوام يمثل أهم الصعوبات ويلي ذلك نظام الاجازات غير المناسب لظروف العمل.

أما بالنسبة لعدم توفر فرص كافية لتدريب المرأة فهي صعوبة تقف أمام طموح المرأة في الترقي وحصولها على مكانة أفضل في العمل، لما للتدريب من أهمية في اعداد الأفراد وامدادهم بممارسات ومواقف وخبرات جديدة تحسن من أدائهم للعمل ويرتبط بهذه الصعوبة أيضا قلة فرص الابتعاث والانتداب للمرأة.

ورغم أن النموذج الحالي لعمل المرأة يسير وفق أسس عامة وقواعد انسانية عالمية، الا أن مثل هذه الصعوبات تؤكد الحاجة الى الأخذ في الإعتبار ظروف تشغيل المرأة وتدريبها وأجرها واجازاتها بما يتلاءم مع الطبيعة المتميزة للمرأة السعودية وتقاليدها ومشكلاتها الخاصة بالتنقل والغربة والمكانة الاجتماعية

وباستخدام اختبار كا٢ وجد أن هناك علاقة دالة عند مستوى معنوية ١.ر. بين رأي المرأة من وجود بعض الصعوبات المرتبطة بأوضاع عمل المرأة ومجا ل العمل (تعليمي - طبي) وقد يفسر ذلك بنظرة المجتمع الدونية لبعض الأعمال في المجال الطبي مثل التمريض . هذا بالاضافة الى عدم تقبل نسبة كبيرة من أفراد المجتمع السعودي لعمل المرأة في هذا المجال ويمكن اضافة عدم مرونة نظام الدوام بالنسبة للمرأة العاملة.

ثانيا : النتائج المستمدة من بيانات استمارة الاستبيان الخاصة بعينة المبحوثات المؤهلات اللاتي لم يلتحقن بأي عمل بعد حصولهن على المؤهل.

جدول رقم (٢٠)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل علمي ولم يعملن تبعا للبيانات الأولية

ن = (٥٠)

رقم	البيانات	ك	٪	رقم	البيانات	ك	٪
١-	<u>السن</u>			٤-	<u>المؤهل</u>		
	٣٠-	٣٨	٧٦		بكالوريوس	٤٣	٨٦
	-٣٠	١١	٢٢		دبلوم	٦	١٢
	-٤٠	١	٢		ماجستير	١	٢
	٥٠ فأكثر	-	-	٥-	<u>جهة التخرج</u>		
٢-	<u>مكان الميلاد</u>				جامعات سعودية	٤٦	٩٢
	داخل المملكة	٤٦	٩٢		جامعات عربية	٢	٤
	خارج المملكة	٤	٨		جامعات أجنبية	٢	٤
٣-	<u>الحالة الاجتماعية</u>			٦-	<u>التخصص</u>		
	متزوجة	٣٠	٦٠		لغات	٤	٨
	غير متزوجة	١٧	٣٤		آداب وفروعها	٣٦	٧٢
	مطلقة	٢	٤		علوم تطبيقية	١٠	٢٠
	أرملة	١	٢		علوم زراعية	-	-
				٧-	<u>سنة التخرج</u>		
					- ١٣٩٥هـ	١	٢
					١٣٩٥هـ -	١	٢
					١٤٠٠هـ -	١٢	٢٤
					١٤٠٥هـ - ١٤٠٩هـ	٣٦	٧٢

يوضح الجدول رقم (٢٠) خصائص مفردات عينة البحث من اللاتي حصلن على مؤهلات ولم يلتحقن بالعمل على النحو التالي :-

أ- <u>السن</u>

من بيانات الجدول يتضح أن غالبية لها دلالة تبلغ ٧٦٪ من مفردات العينة تقل أعمارهن عن ٣٠ عاما، مما يشير الى حجم الفاقد في القوى البشرية النسائية وحرمان المجتمع من فاعليتها، خاصة وأنها الفئة الأكثر قدرة على العمل والإنتاج، هذا بينما تضاءلت نسب الفئات العمرية الأكبر.

٢- **الحالة الاجتماعية**

تشير نتائج الجدول السابق إلى أن (٦٠٪) من مجموع المبحوثات متزوجات بينما (٤٠٪) منهن غير متزوجات وأرامل ومطلقات .

وبمقارنة هذه النسب بنتائج استمارات بحث المرأة العاملة المؤهلة يتضح أن تلك النسب هي (٥٤ر٦٢٪ متزوجة ، ٨٤و٣٢٪ غير متزوجة ، ٢٩ر٤ ٪ مطلقة، ٣٣ر٠ ٪ أرملة) مما يوضح التقارب النسبي الذي يستدل منه بأن الزواج في حد ذاته لم يكن عاملا سلبيا من حيث تأثيره على عمل المرأة.

٣- **المؤهل العلمي والتخصص**

اتفاقا مع شروط اختيار العينة ، فإن المؤهلات العلمية تركزت في المؤهلات الجامعية، وان كشفت النتائج (بند ٤) أن هناك (١٤٪) حاصلات على دراسات عليا - دبلوم ، ماجستير، كما تبين من (البند ٦) أن (٧٢٪) تخصصن في فروع الآداب و (٢٠٪) تخصصن في العلوم التطبيقية ، (٨٪) في اللغات وهي نسب وإن تجانست مع نسب تخصصات المرأة في المملكة بصفة عامة حسب احصاءات وزارة التخطيط وخطة التنمية الرابعة والخامسة ، الا أنها توضح مدى الفاقد الناتج عن تخلف شريحة مؤهلة عن المشاركة لعوامل ثقافية واجتماعية على النحو الذي سبق ذكره.

جدول رقم (٢١)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل علمي ولم يعملن تبعا للخصائص الاجتماعية

ن = (٥٠)

رقم	البيانات	ك	٪	رقم	البيانات	ك	٪
-٦	**ولي الأمر**			-٩	**وجود الأبناء**		
	الزوج	٣٠	٦٠		نعم	٣١	٦٢
	الأب	١٥	٣٠		لا	١٩	٣٨
	الأخ	٢	٤	-١٠	**عدد الأبناء ***		
	أخرى تذكر	٣	٦		واحد	٥	١٦ر١٣
-٧	**مستوى تعليم ولي الأمر**				اثنان	١٠	٣٢ر٢٦
	ابتدائي	٥	١٠		ثلاثة	٩	٢٩ر٠٣
	ثانوي	١٢	٢٤		٤ فأكثر	٦	١٩ر٣٥
	جامعي	٢٤	٤٨		غير مبين	١	٣ر٢٣
	شهادات عليا	٧	١٤	-١١	**أعمار الأبناء ****		
	أخرى (أمي ، يقرأ ويكتب)	٢	٤		-٥	٤٤	٥٧ر٨٩
-٨	**الجهات التي يعمل بها ولي الأمر**				٥-	٢٢	٢٨ر٩٥
					١٢-	٨	١٠ر٥٣
	موظف حكومي	٢٦	٥٢		١٨ فأكثر	٢	٢ر٦٣
	موظف قطاع خاص	٤	٨				
	أعمال حرة	١٨	٣٦	-١٢	**المدارس الملحق بها الأبناء :**		
	لا يعمل	٢	٤				
					حكومي	١٠	٣٢ر٢٦
					أهلي	١٢	٣٨ر٧١
				-١٣	**هل يوجد في البيت**		
					خادمة	٣٧	٧٤
					سائق	٢٣	٤٦
					طباخ	٧	١٤
					أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن لديهن أبناء.

** النسب المئوية منسوبة لعدد الأبناء.

يوضح الجدول رقم (٢١) الخصائص الاجتماعية للمبحوثات الحاصلات على مؤهلات لم يلتحقن بالعمل على النحو التالي :-

١- **ولي الأمر:**

لم تكشف نتائج المعطيات الخاصة بولي الأمر فروقا بين أوضاع المرأة العاملة سواء ما يتعلق بقرابة ولي الأمر ومؤهلاته وعمله، ورغم الاختلافات الطفيفة بين بعض المتغيرات الخاصة بالمؤهلات ونوع العمل إلا أن الباحثة لا تستطيع اعتبارها مؤشرات لإحجام المرأة عن العمل ، وقد يرجع هذا الإحجام الى عوامل أخرى تفاعلت بصورة ما على هذه المعطيات .

٢- **وجود الأبناء وعددهم وأعمارهم ونوع المدارس الملتحقين بها :**

بتحليل نتائج (البنود ٩، ١٠، ١١، ١٢) الخاصة بالحاصلات على مؤهل ولم يعملن ، لم تكشف عن فروق لها دلالة لهذه المتغيرات ، حيث تبين أن (٦٢٪) منهن لهن أولاد يتراوح أعدادهم بين طفل وأكثر من أربعة أطفال على النحو التالي : طفل (١٣ر١٦٪) ، طفلان (٢٦ر٣٢٪) ، ثلاثة أطفال (٣٠ر٢٩٪) ، أربعة فأكثر (٣٥ر١٩٪) ، وهي نسب لا تشكل فروقا لها دلالة لتبرير احجام المرأة عن العمل، مما قد يوضح أن الزواج (انظر بند ٣) ووجود الأبناء وعددهم وحدهما لم يمنع المرأة عن العمل أساسا وإن كان عاملاً مؤثرا على درجة الاتقان والتفرغ والمواظبة على النحو الذي سبق عرضه في الجداول السالفة، بل قد يشير الى تداخل عوامل ثقافية واجتماعية وأنماط المرأة والزوج على إحجام المرأة عن العمل ، كما سبق أن أوضحت الباحثة في الجزء النظري.

جدول رقم (٢٢)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن
في عدم تقدمهن للعمل
ن = (٥٠)

الاجابــــــات	ك	٪
- عدم وجود المجال المناسب للمؤهل	١٣	٢٦
- قوانين العمل غير مناسبة	٩	١٨
- رفض الزوج	١١	٢٢
- عدم الشعور بأهمية العمل	-	-
- عدم وجود احتياج اقتصادي	٧	١٤
- عدم توفر فرص العمالة المناسبة للتخصص	١٨	٣٦
- أخرى تذكر	-	-

يتبين من الجدول رقم (٢٢) أن ٣٦٪ من مفردات العينة تبرر عدم عملها وتوظفها لعدم توفر فرص عمل، بينما اللاتي يرجعن ذلك لعدم وجود العمل المناسب تبلغ نسبتهن (٢٦٪) ، أما اللاتي يرجعن عدم التحاقهن بالعمل لرفض الزوج فلا تتجاوز نسبتهن (٢٢٪).

ويتضح من خلال أراء الفئتين الأخيرتين أن العوامل الاجتماعية والثقافية الخارجية تؤثر على عمل المرأة ، والتي قد تتمثل في التقاليد التي تمنع المرأة العمل بعيدا عن مكان سكنها ، أو العمل المسائي والمواصلات وأعباء المرأة الأسرية وما الى ذلك. أما الفئة الأولى والتي تمثل (٣٦٪) من مفردات العينة فهي مرتبطة بفرص العمل غير المتاحة لبعض التخصصات، مع الأخذ في الإعتبار أن غالبية العينة حديثات التخرج وأعمارهن أقل من ٣٠ سنة وما زلن يترقبن فرص العمل التي قد تناسبهن مستقبلاً.

وإذا ما أخذ في الاعتبار أن ثمة مثالب في التخطيط والموازنة بين التعليم الجامعي وسوق العمل بالملكة على النحو الذي كشفته المعطيات السابقة وخاصة بالنسبة للمرأة إلا أنه يجب أن نضع في حساباتنا كذلك القيود الاجتماعية التي تحد من انتقال المرأة للعمل خارج منطقتها وصعوبات الانتقال وعدم توفر فرص العمل المناسبة في ضوء هذه القيود.

جدول رقم (٢٣)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا
لرأيهن في عمل المرأة
ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
ضروري	١٨	٣٦
ضروري الى حد ما	٣١	٦٢
غير ضروري	١	٢
أسباب الإجابة بـ (ضروري - ضروري الى حد ما) *		
- العمل يتيح للمرأة خدمة مجتمعها	٢٩	٥٩ر١٨
- العمل يدعم مكانة المرأة	٢٨	٥٧ر١٤
- العمل ضمان لمستقبل المرأة وأولادها	٢٨	٥٧ر١٤
- العمل يحقق شعورا بالأهمية وسعادة ذاتية	٢٣	٤٦ر٩٤
- العمل مجال للتعرف على مجتمعات أخرى مختلفة واقامة علاقات جديدة	١٨	٣٦ر٧٣
- العمل يحقق اشباعا لتطلعات المرأة	١٢	٢٤ر٤٩
- العمل يكسب المرأة خبرة ومهارة ويصقل شخصيتها	٣٣	٦٧ر٣٥
- عمل المرأة يشعرها باستقلالها الاقتصادي مما ينعكس على علاقاتها بالآخرين	٩	١٨ر٣٧
- عمل المرأة يشعرها بقيمة الوقت مما يجعلها تحسن استخدامه	١٨	٣٦ر٧٣
- عمل المرأة يتيح لها المساهمة في تحسين وضع الأسرة الاقتصادي.	١٧	٣٤ر٦٩
- أخرى تذكر	-	-
أسباب الإجابة بغير ضروري * *		
- ان كسب الرزق من وظائف الرجل الأساسية	١	١٠٠
- نظرة المجتمع غير مشجعة لعمل المرأة	-	-
- العمل يسبب مشكلات أسرية	١	١٠٠
- مكان المرأة الأساسي المنزل لرعاية الزوج والأولاد	١	١٠٠
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بضروري ، ضروري الى حد ما.

* * النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بغير ضروري.

يوضح الجدول (٢٣) أن ٦٢٪ من المبحوثات يرين أن العمل ضروري الى حد ما ، بينما ٣٦٪ يرين أنه ضروري، ونسبة ضئيلة (٢٪) فقط ترى أنه غير ضروري ،

وبعكس ذلك أن هناك اتجاها عاما لغالبية المبحوثات في ضرورة العمل الأمر الذي يشير الى أثر التغيرات الاجتماعية على الاتجاهات والأعراف والتقاليد والتي ارتبطت بالمتغيرات الحضارية الحديثة في المملكة. وان أبدت الباحثة تحفظا لهذا التعميم حيث أن مفردات العينة من الجامعيات اللاتي يفترض أنهن يؤيدن عمل المرأة مسبقا حينما التحقن بالكليات المختلفة.

وبالنسبة لمبررات تأييد عمل المرأة كشفت نتائج الجدول رقم (٢٣) أنها مبررات جمعت بين الطموح الذاتي وتأييد الهوية حيث ترى المبحوثات في العمل اشباعا لذواتهن وصقل شخصياتهن وارتقاء لمكانتهن، أما العوامل الاجتماعية التي تمثلت في ضمان وتأمين احتياجات الأسرة (١٤ر٥٧٪) الى جانب عوامل مجتمعية وانتمائية تربط عمل المرأة بخدمة الوطن (١٨ر٥٩٪).

أما القلة التي لم تؤيد عمل المرأة فهي نسبة ليست لها دلالة احصائية.

جدول رقم (٢٤)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل علمي ولم يعملن تبعا لرأيهن في عمل المرأة في كافة المجالات مع توفر الضمانات اللازمة لذلك (مثل عدم الاختلاط) ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
نعم	٣٩	٧٨
لا	١١	٢٢
أسباب الإجابة بلا *		
- المجالات الحالية كافية	٢	١٨ر١٨
- التقاليد والعرف لا يسمح بذلك	٤	٣٦ر٣٦
- هناك مجالات لا تناسب طبيعة المرأة السعودية	١٠	٩١ر٩٠
- مشكلات التنقل والغربة	٥	٤٥ر٤٥
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

توضح بيانات الجدول رقم (٢٤) رأي المرأة المؤهلة غير العاملة في مجالات عمل المرأة على النحو التالي :-

١- ان (٧٨٪) من المبحوثات المؤهلات ولم يلتحقن بالعمل يؤيدن عمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توفر الضمانات اللازمة لذلك.

٢- ان (٢٢٪) من المبحوثات لا يؤيدن عمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توافر الضمانات اللازمة ويرجعن ذلك الى وجود مجالات لا تناسب طبيعة المرأة السعودية وظروفها ووجود مشكلات التنقل والغربة (٤٥ر٤٥٪) وكذلك صعوبة الخروج على التقاليد (٣٦ر٣٦٪). وهي معطيات متجانسة ومتوافقة مع السمات العامة للمرأة عامة والسعودية خاصة، والتي توضح مدى واقعية المرأة السعودية وادراكها للصعوبات المرتبطة بالتركيب الفسيولوجي والتكويني والنفسي على النحو الذي عرضناه من خلال المعطيات النظرية لهذه الدراسة.

جدول رقم (٢٥)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في امكانية وصول المرأة الى مراكز قيادية ن = (٥٠)

الاجابــــــات	ك	٪
نعم	٣٧	٧٤
لا	١٣	٢٦
أسباب الإجابة بنعم *		
- المرأة تستطيع أن تنظم وقتها	١٢	٣٢ر٤٣
- المرأة قادرة على فهم الناس والتعامل معهم	١١	٢٩ر٧٣
- المرأة قادرة على بذل الجهد لأوقات طويلة	٨	٢١ر٦٢
- المرأة اكتسبت ثقة المجتمع مما شجعهـا على التفاني في العمل	٧	١٨ر٩٢
- المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الى تلك المناصب القيادية.	٢٢	٥٩ر٤٦
- المجتمع وفر على المرأة تسهـيلات كثيـرة لمساعدتها الى الوصول لذلك.	٩	٢٤ر٣٢
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

من خلال بيانات الجدول رقم (٢٥) يمكن توضيح آراء المرأة المؤهلة غير العاملة في امكانية تولي المرأة مناصب قيادية، حيث يوضح الجدول أن (٧٤٪) من الحاصلات على مؤهل ولم يعملن يرين بأن المرأة يمكنها أن تصل الى مراكز قيادية بينما لا يؤيد ذلك (٢٦٪) منهن.

وترجع الفئة الأولى أسباب تأييدها الى كون المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة (٤٦ر٥٩٪) ثم قدرتها على تنظيم وقتها (٤٣ر٣٢٪) وأنها قادرة على فهم الناس، والتعامل معهم ، ثم أن المجتمع وفر على المرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها في الوصول الى ذلك (٧٣ر٢٩٪ ، ٣٢ر٢٤٪). أما نسبة (٢٦٪) فإنهن لم يذهبن هذا الاتجاه فقد يمثلن أنماطا متواضعة في القدرات والطموح.

هذا ولقد أكدت كتابات علماء النفس الاجتماعي على أن هناك سمات وقدرات قيادية ترتبط بالنواحي الفطرية لدى الفرد (ذكراً أو أنثى) والبيئة الاجتماعية التي حولـه.

جدول رقم (٢٦)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن
في قلة انتاجية الموظفة المتزوجة
ن = (٥٠)

الاجابـــــــــات	ك	٪
نعم	٣٣	٦٦
لا	١٧	٣٤
أسباب الإجابة بنعم *		
– تعدد المسئوليات الأسرية للموظفة المتزوجة	٢٦	٧٨ر٧٩
– كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة (الوضع ، مرض الأطفال)	٢١	٦٣ر٦٤
– ارتباطها بالزوج والأبناء ومسئولياتهم	١٢	٣٦ر٣٦
– كثرة ارتباطاتها الاجتماعية	٩	٢٧ر٢٧
– عدم اقتناع الأسرة بالمساهمة معها والتخفيف عن أعبائها المنزلية	٨	٢٤ر٢٤
– أخرى تذكر	–	–
أسباب الإجابة بلا * *		
– المتزوجة أكثر أمنا واستقرارا من غير المتزوجة	١١	٦٤ر٧١
– الزوج يعاونها على أداء مسئوليات الأسرة	٣	١٧ر٦٥
– يحقق الزواج للمرأة مكانة اجتماعية أفضل	٦	٣٥ر٢٩
– يحقق الزواج رضاءا واشباعا لذاتها	٧	٤١ر١٨
– أخرى تذكر	–	–

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.   * * النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

توضح بيانات الجدول رقم (٢٦) أراء المرأة المؤهلة غير العاملة في انتاجية المرأة المتزوجة حيث تبين أن (٦٦٪) يعتقدن في قلة انتاج المرأة المتزوجة عن انتاج غير المتزوجة. وأرجعت غالبيتهن ذلك الى تعدد المسئوليات الأسرية ثم كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة مثل الوضع ومرض الأطفال ، كما أن ارتباطها بالزوج والأبناء ومسئولياتهم يؤثر في بعض الأحيان على قيامها ببعض الالتزامات الخاصة بالعمل.

أما من لم يؤيدن ذلك فقد بلغت نسبتهن (٣٤٪) وقد فسرن آرائهن بكون المتزوجة أكثر أمنا واستقرارا، مما ينعكس على أدائها في العمل. فالزواج يحقق الرضا والإشباع ومكانة اجتماعية أفضل.

وبمقارنة هذه الآراء بآراء المرأة العاملة نستخلص أن هناك شبه اجماع نسبي على أثر الزواج والإنجاب على عمل المرأة وحاجتها الى اجراءات وتيسيرات لتستطيع التوفيق بين متطلبات الأسرة ومتطلبات العمل.

جدول رقم (٢٧)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لآرائهن
في الوقت المناسب لترك المرأة للعمل
ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
– عند بلوغ سن التقاعد	٩	١٨
– عند الزواج	٢	٤
– عند انجاب الطفل الأول	٦	١٢
– عندما يكون لديها أطفال يحتاجون للرعاية	٣٨	٧٦
– أخرى تذكر	–	–

يوضح الجدول رقم (٢٧) أن المبحوثات يرين أن أفضل وقت مناسب للتقاعد هو عندما يكون لدى المرأة العاملة أطفال يحتاجون الى رعاية، بينما ترى (١٨٪) منهن أن المرأة يجب ألا تترك العمل الا عند سن التقاعد أو عند انجاب الطفل الأول (١٢٪) ، أما ترك العمل عند الزواج فلم تؤيده الا نسبة (٤٪)وهي أقل نسبة بين الاستجابات .

وهذه المعطيات السابقة الخاصة بواجبات الأمومة وأعبائها وصراع الأدوار وما يترتب عليها من ايثار دور على آخر هو في تعبير (Stream) التفضيل المرتبط بالقيمة الثقافية (١).

1- Herbert Stream. Role Theory (in) Francis Turner ed, Op. cit. p. 319.

جدول رقم (٢٨)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في توضيح أسباب ضعف مشاركة المرأةالسعودية المتعلمة في التنمية بصفة عامة

ن = (٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
– عدم الاقتناع بالعمل من قبل المرأة	٩	١٨
– تنشئة المرأة وبيئتها يحد من مشاركتها في العمل	١٧	٣٤
– قلة وعي المرأة بدورها الإنتاجي في المجتمع	١٠	٢٠
– عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل	٢٠	٤٠
– تحد الظروف الأسرية في بعض الأحيان من فرص عمل المرأة	١٨	٣٦
– قلة وعي المجتمع بأهمية مشاركة المرأة في العمل	١٦	٣٢
– بعض الأعراف الموجودة تحد من مشاركة المرأة في العمل	١٤	٢٨
– عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة	٩	١٨
– النظرة الدونية لبعض المهن مثل (التمريض)	١٣	٢٦
– عدم وجود تنظيمات تعنى بقضايا المرأة	١٢	٢٤
– عدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة	١٥	٣٠
– محدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة في المشاركة في العمل	٦	١٢
– أخرى تذكر	–	–

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

توضح بيانات الجدول رقم (٢٨) أسباب ضعف مشاركة المرأة في التنمية بصفة عامة على النحو التالي :-

أ - تمثل أوضاع المرأة الأسرية وواجباتها ومسئولياتها العائلية العوامل ذات الأولوية التي لها أثرها الواضح في عدم مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية بالقدر الذي ينبغي أن يكون.

ب - بعض الآراء ترجع أسباب ذلك الى عوامل أخرى مرتبطة بعدم كفاية التخطيط لعمل المرأة والأعراف ونظرة المجتمع الى بعض المهن وعدم الإهتمام بالتعليم المهني للمرأة.

ويمكن أن نستنتج أن المسئوليات الأسرية ما زالت تمثل العوامل الأكثر أهمية من وجهة نظر المبحوثات .

جدول رقم (٢٩)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل تبعا لرأيهن في وجود صعوبات مجتمعية أمام مشاركة المرأة في العمل
ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
نعم	٤٤	٨٨
لا	٦	١٢
أنواع الصعوبات *		
- قلة وجود المؤسسات التي تعني بالتدريب المستمر للمرأة	١٣	٥٥ر٢٩
- قلة تعليم المرأة على مجالات معينة ومحددة	٢٣	٢٧ر٥٢
- قصر عمل المرأة على مجالات معينة ومحدودة	٩	٤٥ر٢٠
- ما زال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة	١١	٠ر٢٥
- ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي	١٠	٧٣ر٢٢
- الأسر لا تشجع بناتها للمشاركة بالعمل	٢٠	٤٥ر٤٥
- عدم الموافقة على عمل المرأة للعمل في بعض المجالات	٩	٤٥ر٢٠
- الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات	٦	٦٤ر١٣
- بعض النساء ما زلن يقاومن فكرة العمل	١٤	٨٢ر٣١
- نقص القيادات النسوية النوعية	٨	١٨ر١٨
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم

توضح بيانات الجدول رقم (٢٩) الصعوبات المجتمعية التي تحد من مشاركة المرأة في التنمية حيث تؤكد (٨٨٪) من البحوثات وجود هذه الصعوبات التي تتمثل في اقتصار تعليم المرأة على مجالات بعينها (٢٧ر٥٢٪) وعدم تشجيع الأسر للفتاة على الالتحاق بالعمل (٤٥ر٤٥٪) وغياب التدريب المهني للمرأة (٥٥ر٢٩٪) وطبيعة أعمال المرأة (٤٥ر٢٠٪) اضافة الى قلة وجود القيادات النسائية الواعية (١٨ر١٨٪) ، أما الأجر غير المجزي فهو أقل الصعوبات من وجهة نظر المبحوثات (٦٤ر١٣٪).

جدول رقم (٣٠)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن
في موقف المجتمع من عمل المرأة
ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
موافق	١٠	٢٠
موافق الى حد ما	٣٣	٦٦
غير موافق	٧	١٤
أسباب الإجابة (موافق أو موافق إلى حد ما) *		
- المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع	٢٣	٤٩ر٥٣
- العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة	١٤	٥٦ر٣٢
- ثقة المجتمع في قدرة المرأة السعودية على العمل	١٠	٢٦ر٢٣
- عمل المرأة عائد للتنمية	١٦	٢١ر٣٧
- ظروف المجتمع ومتطلبات التنمية تستدعي ذلك	١٦	٢١ر٣٧
- أخرى تذكر	-	-
أسباب الإجابة (غير موافق) * *		
- ما زال المجتمع ينظر بتحفظ الى خروج المرأة للعمل	٣	٨٦ر٤٢
- عدم اتفاق عمل المرأة مع العادات والتقاليد السائدة	٣	٨٦ر٤٢
- حتى لا تزاحم المرأة الرجل في العمل	٤	١٤ر٥٧
- عمل المرأة دائما يكون على حساب مسئولياتها الأسرية	٧	١٠٠
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن موافق - موافق إلى حد ما.

* * النسب المئوية منسوبة لمن أجبن غير موافق.

توضح بيانات الجدول رقم (٣٠) موقف المجتمع من عمل المرأة من خلال وجهات نظر الحاصلات على مؤهل ولم يعملن، وقد تبين أن ٦٦٪ توافق الى حد ما ، بينما ٢٠٪ توافق ، ونسبة ١٤٪ لا توافق ويعكس هذا الجدول أن الغالبية ٨٦٪ يعتقدن في موافقة المجتمع على عمل المرأة. وترجع هذه الفئة ذلك الى كون المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع، ثم الى كون عمل المرأة عائدا من عوائد التنمية وكذلك لأن عمل المرأة يخفف من الاعتماد على العمالة الوافدة.

أما من يرين بأن المجتع غير موافق تماما على عمل المرأة فقد أرجعن ذلك الى أعباء المرأة الأسرية ومسئولياتها والتقاليد. وهذه المعطيات تشير الى حدوث تغير ثقافي واجتماعي في الاتجاهات والتقاليد المعارضة لالتحاق المرأة بالعمل.

جدول رقم (٣١)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في كفاية المجالات الحالية المفتوحةأمام المرأة السعودية للعمل

ن = (٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
نعم	٧	١٤
إلى حد ما	١٩	٣٨
لا	٢٤	٤٨
المجالات الجديدة *		
- مصانع نسوية	٩	٢٠،٩٣
- العمل في قرى مع محرم	٢٢	٥١،١٦
- المصارف النسوية	١٤	٣٢،٥٦
- المجال الاعلامي	٢٠	٤٦،٥١
- العمل في الشركات النسوية	٢٤	٥٥،٨١
- ادارة مشروع صغير(خياطة - حضانة)	٢٠	٤٦،٥١
- العمل في شركات كبرى (مع توفر عدم الاختلاط)	٢١	٤٨،٨٤
- العمل في الوزارات المختلفة	٩	٢٠،٩٣
- أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا و إلى حد ما.

يوضح الجدول رقم ٣١ مدى كفاية مجالات العمل الحالية للمرأة السعودية المتعلمة، وتشير هذه البيانات الى أن (١٤٪) فقط ترى أنها كافية، بينما (٣٨٪) ترى بأنها كافية الى حد ما و (٤٨٪) ترى أنها غير كافية ، مما يعكس اتجاها عاما بعدم كفاية المجالات المفتوحة أمام المرأة السعودية ، وتقترح (٥٥،٨١٪) ممن أجبن (غير كافية ، كافية ا لى حد ما) بفتح مجالات جديدة مثل الشركات النسائية ، العمل في الشركات الكبرى مع توفر عدم الاختلاط (٤٨،٨٤٪) ، وفي ادارة مشروعات خاصة والعمل بمجالات الاعلام (٤٦،٥١٪) ، بينما توجد نسبة قليلة من الآراء تقترح أن تعمل المرأة في مصانع نسائية وفي جميع الوزارات (٢٠،٩٣٪) وتدل النتائج السابقة على أن المرأة المتعلمة تتطلع الى آفاق جديدة تحقق طموحاتها مع مراعاة مقبولة للتقاليد والأعراف التي تحد من عملها في مجالات معينة.

جدول رقم (٣٢)

يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن في رفض بعض الأزواج عمل زوجاتهم بعد حصولهن على مؤهل

ن = (٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
- تلافيا لانتقاد المجتمع له	٨	١٦
- تلافيا لانتقاد أهله له	٥	١٠
- الخوف من تحمل المشاركة في الأعباء المنزلية	١٦	٣٢
- الخـوف من اهتزاز مكانتـه في كونه سيـد المنزل والمتحمل لنفقاتها	٢٠	٤٠
- الخوف من تعارض ظروف عمله وعمل زوجته	٢٨	٥٦
- الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية	٧	١٤
- الاعتقاد بأن المرأة لا يمكن أن تجمع بين مسئوليتين في أن و احد	١٤	٢٨
- الخوف من استقلال ا لمرأة اقتصاديا وتغير مكانتها في الأسرة	٢٣	٤٦
- اعتقاد البعض بأن المرأة مكانها الطبيعي المنزل خصوصا بعد الزواج.	٣٥	٧٠
- أخرى تذكر	-	-

تشير بيانات الجدول رقم (٣٢) الى أن غالبية المبحوثات (٧٠٪) يعتقدن في أن رفض الأزواج تشغيل زوجاتهم يرجع الى الاعتقاد السائد بأن البيت هو المكان الطبيعي للمرأة المتزوجة.

وهناك نسبة تبلغ (٥٦٪) يعتقدن أن رفض الأزواج لعمل المرأة يرجع الى تعارض ظروف عمل الزوجين ، أما الأسباب التي تعود الى خوف الزوج من انتقاد المجتمع أو الأهل له فلا تمثل سوى (١٦٪، ١٠٪) وهكذا يتضح من البيانات السابقة مدى أثر الأعراف والتقاليد السائدة على عمل المرأة من وجهة نظر المبحوثات المؤهلات واللاتي لم يلتحقن بأي عمل بعد الحصول على المؤهل.

جدول رقم (٣٣)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لمقترحاتهن لمواجهة بعض المشكلات
ن = (٥٠)

الاجابات	ك	٪
مشكلة رعاية الأطفال		
- فتح حضانات داخل كل مؤسسة عمل نسوية	٢٠	٤٠
- الارتقاء بمستوى وأداء الحضانات الموجودة في كل النواحي	٩	١٨
- تسهيل اجراءات استخدام مربيات	٢٢	٤٤
- تقليص ساعات العمل للأم العاملة	٣٢	٦٤
- أخرى تذكر	-	-
مشكلة المواصلات		
- المواصلات تكون مسئولية جهة العمل	٩	١٨
- اتفاق المؤسسة مع مؤسسة النقل الجماعي لنقل الموظفات	٢٤	٤٨
- محاولة أن يكون مكان العمل قرب منزل الموظفة	١٠	٢٠
- استئجار الموظفات لحافلات صغيرة لنقلها من والى أماكن العمل	١٨	٣٦
- أخرى تذكر	-	-

توضح بيانات الجدول رقم (٣٣) مقترحات المبحوثات لمواجهة مشكلات عمل المرأة السعودية المتعلمة حيث تقترح أغلب الآراء (٦٤٪) تقليص ساعات الدوام للأم العاملة ، بينما تقترح (٤٤٪) من المبحوثات تسهيل اجراءات استقدام مربيات وتقترح (٤٠٪) من المبحوثات الإكثار من انشاء حضانات داخل كل مؤسسة نسوية.

أما بالنسبة لمشكلة المواصلات فقد أيد (٤٨٪) من المبحوثات أهمية اتفاق المؤسسة مع النقل الجماعي لنقل الموظفات بينما (تقترح ٣٦٪) من المبحوثات أن تقوم المؤسسات النسوية بتأجير حافلات صغيرة من والى البيت . وهناك من الاقتراحات الأخرى التي تلي الاقتراحات السابقة في أهميتها مثل أن يكون عمل المرأة بجوار منزلها.

جدول رقم (٣٤)
يوضح توزيع عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لرأيهن
في تحسين نظام العمل
ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
- ادخال نظام العمل لبعض الوقت	١١	٢٢
- زيادة مدة اجازة الوضع	٣٥	٧٠
- تقليل ساعات دوام المرأة المتزوجة	١٢	٢٤
- اعطاء اجازة بنصف راتب للعام الأول لميلاد الطفل حتى الطفل الثاني	٩	١٨
- زيادة الحوافز و المكافآت	٢١	٤٢
- أخرى تذكر	-	-

توضح بيانات الجدول رقم (٣٤) اقتراحات المبحوثات لتحسين نظام العمل حيث تبين أن زيادة مدة اجازة الوضع تمثل أعلى التكرارات بنسبة (٧٠٪) بينما تقترح (٤٢٪) من المبحوثات زيادة الحوافز والمكافآت .

أما أقل التكرارات (٢٤٪ ، ٢٢٪ ، ١٨٪) فقد تمثلت في تقليل ساعات عمل المرأة المتزوجة ، وادخال نظام العمل لبعض الوقت ، ومنح اجازات بنصف راتب للمرأة عند ميلاد الطفل الأول والثاني.

جدول رقم (٣٥)

يوضح توزيع الحاصلات على مؤهل ولم يعملن تبعا لمقترحاتهن لزيادة مشاركة المرأة السعودية في التنمية

ن = (٥٠)

الاجابـــــــات	ك	٪
- فتح مجالات جديدة للتعليم أمام المرأة	٢٢	٤٤
- فتح مجالات أوسع في العمل	٣١	٦٢
- نشر الوعي بأهمية عمل المرأة	١٧	٣٤
- الاهتمام بالتخطيط لتعليم المرأة وعملها	٢٥	٥٠
- تشجيع فتح مؤسسات الرعاية النهارية	١٩	٣٨
- تشجيع ودعم المؤسسات التي تعنى بالمرأة وأوضاعها	١٦	٣٢
- استخدام مراكز لخدمة المرأة ونشرها في الأحياء	١٥	٣٠
- عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة أوضاع المرأة	١٥	٣٠
- زيادة الحوافز والمكافات للعمل خصوصاً في المناطق النائية	١٥	٣٠
- تعديل نظام الاجازات الحالي	٩	١٨
- زيادة فرص تدريب المرأة العاملة	١٨	٣٦

توضح بيانات الجدول رقم (٣٥) اقتراحات المبحوثات بالنسبة لمشاركة المرأة في التنمية حيث يتبين أن (٦٢٪) منهن يقترحن فتح مجالات أوسع لعمل المرأة يلي ذلك ضرورة الاهتمام بالتخطيط لعمل المرأة وتعليمها حيث أيدت ذلك (٥٠٪) من المبحوثات .

أما فتح مجالات جديدة لتعليمها فقد أيدته (٤٤٪) من المبحوثات اضافة الى أهمية انشاء مؤسسات رعاية نهارية (٣٨٪) وزيادة فرص تدريب المرأة ا لعاملة (٣٦٪) ونشر الوعي بأهمية عمل المرأة (٣٤٪).

وبمقارنة النسب المئوية لمقترحات المرأة العاملة بغير العاملة تبين أن : لا توجد فروق الا فيما يتصل باقتراحات المرأة غير العاملة لزيادة الاجازات . أما ما عدا ذلك فثمة تجانس وتقارب يوضح عدم وجود فروق في النسب بين أراء المجموعتين وقد يعني ذلك أن المرأة سواء كانت عاملة أو غير عاملة تشعر بنفس العقبات والقيود ، بل أن المرأة غير العاملة يمكن أن تصبح عاملة اذا ما أتيح لها فرص العمل المناسبة.

استمارة السيدات الحاصلات على مؤهل ولم يعملن :

حسب معاملات التوافق والاقتران بين متغيرات البيانات الأولية ومتغيرات الأسئلة الخاصة بالمرأة والجدول رقم (٣) في الملحق الخاص بالمعاملات الارتباطية وجد

أن :-

- معامل التوافق بين الحالة الاجتماعية والرأي في عمل المرأة = ٦٢.ر، وهذا يدل على وجود ارتباط موجب بين الحالة الاجتماعيةللمرأة ورأيها في عمل المرأة. ويظهر ذلك من مقارنة النسب المئوية من الجداول السابقة أن نسب غير المتزوجات والمطلقات والأرامل أعلى من نسب المتزوجات.
- معامل الاقتران بين وجود الأبناء والرأي في العمل في كافة المجالات (-٥٥ر٠) مما يدل على وجود ارتباط عكسي بين وجود الأبناء والرأي في عمل المرأة في كافة المجالات . وقد يفسر ذلك أن وجود الأبناء يؤثر على رأي هذه الفئة وعملها في الموافقة على العمل في كافة المجالات .

ثالثاً: النتائج المستمدة من بيانات استمارة الإستبيان الخاصة بالمبحوثات المؤهلات اللاتي عملن لفترة ثم انقطعن عن العمل :

جدول رقم (٣٦)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً للخصائص الذاتية

(ن = ٥٠)

البيانات	ك	٪	البيانات	ك	٪
١- فئات السن :			سنة التخرج :		
٣٠-	٢٢	٤٤	١٣٩٥-	٦	١٢
٣٥-	٢١	٤٢	-١٣٩٥	١١	٢٢
٤٠-	٧	١٤	-١٤٠٠	١٣	٢٦
٥٠ فأكثر	-	-	١٤٠٥-١٤٠٩	٢٠	٤٠
٢- مكان الميلاد			٦- الوظيفة التي كانت تشغلها		
داخل المملكة	٤٣	٨٦	أخصائية اجتماعية	٨	١٦
خارج المملكة	٧	١٤	مدرسة	٢٢	٤٤
			ادارية	٣	٦
٣- الحالة الاجتماعية			مهندسة	٣	٦
متزوجة	٣٧	٧٤	مديرة مدرسة	٧	١٤
غير متزوجة	٩	١٨	معيدة	٣	٦
مطلقة	٣	٦	مترجمة	٢	٤
أرملة	١	٢	محاسبة بنك	٢	٤
٤- المؤهل			٧- جهة العمل		
بكالوريوس	٤١	٨٢	حكومي	٣٩	٧٨
دبلوم	٥	١٠	أهلي	١١	٢٢
ماجستير	٤	٨	٨- تاريخ ترك العمل		
٥- التخصص			١٣٩٥ -	٢	٤
لغات	١٠	٢٠	-١٣٩٩	١١	٢٢
اداب وفروعها	٢٤	٤٨	١٤٠٤-١٤٠٩	٣٧	٧٤
علوم تطبيقية	١٦	٣٢	٩- مدة الخدمة		
علوم زراعية	-	-	٥ -	٣٢	٦٤
			٥ -	٧	١٤
			١٠ فأكثر	١١	٢٢
			١٠-آخر راتب تقاضيته		
			٣٠٠٠-	١٢	٢٤
			-٣٠٠٠	٢٠	٤٠
			-٦٠٠٠	١١	٢٢
			٩٠٠٠ فأكثر	٧	١٤

يوضح الجدول رقم (٣٦) الخصائص الديمغرافية لعينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل – ويمكن عرضها على النحو التالي :-

١- السن : اتضح من الجدول السابق (بند ١) أن النسبة الغالبة من عينة المنقطعات عن العمل أن (٨٦٪) منهن دون الأربعون عاما مما يشير الى حجم الفاقد للعنصر البشري النسائي في مجال العمل والإنتاج .

٢- الحالة الإجتماعية : تمثل المتزوجات أعلى نسبة في العينة (٧٤٪) أما غير المتزوجات فلا يمثلن سوى نسبة (١٨٪) ، وترى الباحثة أن ذلك قد يعطي مؤشرا طبيعيا ، حيث أن المتزوجات أكثر عرضة لترك العمل نظرا لزيادة المسئوليات الأسرية، ولطبيعة التقاليد عن بعض الأسر والتي تفرض في بعض الأحيان أن تترك المرأة العمل نتيجة للزواج.

٣- المؤهل : اتضح من الجدول أن غالبية المبحوثات هن من حملة البكالوريوس وهو الحد الأدني للمؤهل طبقا لمعايير عينة البحث ، أما نسبة من تحملن شهادات عليا فقد بلغت (١٨٪) وهي تمثل طاقة متميزة ولكنها معطلة ويمكن الاستفادة منها بعد أن قطعت هذا الشوط من التعليم العالي.

٤- التخصص : غالبية المفردات من خريجات الآداب وفروعها (٤٨٪) بينما خريجات العلوم التطبيقية يشكلن (٣٢٪) من المبحوثات وهي مؤشرات تتوافق مع التقسيم الماثل في التعليم في المملكة عامة وللمرأة خاصة.

٥- سنة التخرج : تشير البيانات إلى أن (٤٠٪) من مفردات العينة متخرجات حديثاً (١٤٠٥-١٤٠٩هـ).

أما من تخرجن في الفترة إلى أقل من سنة ١٤٠٥هـ فيبلغن (٢٦٪) من مفردات العينة ثم يلي ذلك من تخرجن في الفترة إلى أقل من سنة ١٤٠٠هـ حيث يبلغن ٢٢٪ من مفردات العينة ولا تمثل الخريجات قبل ١٣٩٥هـ سوى نسبة (١٢٪) من مفردات العينة . وتشير هذه البيانات الى أن ترك العمل لا يتأثر كثيرا بسنة التخرج وأنه قد يرجع إلى عوامل ذاتية أو اجتماعية خاصة مرتبطة بصغر السن النسبي.

٦- الوظيفة التي كانت تشغلها : توضح البيانات أن أعلى نسبة من تاركات العمل هن من المدرسات حيث بلغت نسبتهن (٤٤٪) يلي ذلك الأخصائيات الإجتماعيات حيث بلغت نسبتهن (١٦٪) ثم المديرات التي بلغت نسبتهن (١٤٪).

كما لوحظ ظهور تخصصات ووظائف جديدة لم يسبق للمرأة السعودية أن طرحتها مثل الهندسة والمحاسبة وتمثلها نسب (٦٪ ، ٤٪) على التوالي ، ورغم

أن نسبة كبيرة من تاركات العمل كن يعملن في مجالات مقبولة اجتماعيا وهي السمة السائدة في عمل المرأة عموما في المملكة الا أن ترك العمل في حد ذاته لا بد وأن يرتبط بظروف اجتماعية ليس من بينها نوع العمل.

٧- <u>جهة العمل</u> : كانت تعمل الفئة الغالبة من المبحوثات (٧٨٪) في الوظائف الحكومية بينما اللاتي كن يعملن في القطاع الخاص أو الأهلي لم يتجاوزن (٢٢٪) من مفردات العينة.

٨- <u>تاريخ ترك العمل</u> : غالبية مفردات العينة (٧٤٪) تركن العمل في الفترة بين ١٤٠٤-١٤٠٩هـ وتقل النسبة كلما ابتعدنا عن هذا التاريخ. وقد يشير ذلك إلى أن الغالبية النسبية لعمالة المرأة واتساع أفاقها تعتبر من الظواهر الحديثة، بالرغم من أن الظروف المعاصرة أفضل نسبيا من الظروف السابقة بالنسبة لتكيف المرأة في العمل فإن زيادة نسبة التسرب الوظيفي هذه قد تعود الى تحسن الأوضاع الاقتصادية للأسرة وغيرها.

٩- <u>مدة الخدمة</u> : تشير البيانات إلى أن غالبية من تركن العمل لديهن سنوات خدمة أقل من خمس سنوات حيث بلغت نسبتهن (٦٤٪) وقد يفسر ذلك بصعوبات التوافق في بداية العمل لمتطلبات وأثر ذلك على مدى التكيف والقبول لأعبائه.

أما اللاتي ارتبط تركهن العمل بعوامل ذاتية واجتماعية خاصة ليس من بينها ظروف العمل أو أعبائه لاحتمال اعتيادهن عليه فيمثلن (٣٦٪) من مفردات العينة.

١٠- <u>الراتب الشهري</u> : تشير البيانات إلى أن أغلب المبحوثات واللاتي يمثلن نسبة ٤٠٪ كن يتقاضين أخر راتب بين (٣٠٠٠-٦٠٠٠ريال) ويطابق هذا الجدول ما ذكر في بند (مدة الخدمة) (والعمل الممارس) حيث اتضح أن الغالبية عملت لأكثر من خمس سنوات ، وأيضا تبين أن غالبيتهن كن مدرسات .

جدول رقم (٣٧)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل تبعاً للخصائص الديمغرافية والاجتماعية

(ن = ٥٠)

البيانات	ك	٪
١١- ولي الأمر		
الزوج	٣٦	٧٢
الأب	١١	٢٢
الأخ	٣	٦
١٢- مستوى تعليم ولي الأمر		
ابتدائي	٥	١٠
ثانوي	١٢	٢٤
جامعي	٢٢	٤٤
شهادات عليا	١٠	٢٠
أخرى(أمي، يقرأ ويكتب)	١	٢
١٣- الجهة التي يعمل بها ولي الأمر		
موظف حكومي	٢٦	٥٢
موظف قطاع خاص	١٤	٢٨
أعمال حرة	٨	١٦
لا يعمل	٢	٤
١٤- وجود الأطفال		
نعم	٣٦	٧٢
لا	١٤	٢٨
١٥- عدد الأبناء *		
واحد	٩	٢٥
اثنان	٩	٢٥
ثلاثة	٦	٦٧ر١٦
أربعة فأكثر	١٢	٣٣ر٣٣

البيانات	ك	٪
١٦- أعمار الأبناء * *		
-٥	٤٣	٨٨ر٤٣
٥-	٣٥	٧١ر٣٥
١٢-	١٨	٣٧ر١٨
١٨ فأكثر	٢	٠٤ر٢
١٧- نوع المدارس الملتحق به الأبناء *		
حكومية	١٠	٧٨ر٢٧
أهلية	١٥	٦٧ر٤١
١٨- هل يوجد في البيت		
خادمة	٣٧	٧٤
سائق	٢٤	٤٨
طباخ	٧	١٤
أخرى تذكر	-	-

---

* النسب المئوية منسوبة لمن لديهن أبناء.

* * النسب المئوية منسوبة لعدد الأبناء.

توضح بيانات الجدول رقم (٣٧) الخصائص الديموغرافية والاجتماعية للمبحوثات اللاتي كن يعملن وتركن العمل على النحو التالي :-

١- ولي الأمر : يمثل الزوج أعلى نسبة في كونه ولي الأمر بالنسبة للزوجة (٧٢٪). ويلي ذلك في الأولوية الأب بنسبة (٢٢٪) . وهي غالبية طبيعية ومتوافقة مع كل من خصائص المجموعتين السابقتين (العاملة وغير العاملة) المرتبطة بولي الأمر.

٢- مستوى تعليم ولي الأمر: النسبة الغالبة من أولياء الأمور هم من ذوي التعليم العالي . ويمثلون نسبة (٦٤٪) ، بل أن ذوي الشهادات العليا بلغت نسبتهم (٢٠٪) مما قد يشير إلى عدم تأثر عمل المرأة وانقطاعها بزيادة تعليم ولي الأمر.

٣- الجهة التي يعمل بها ولي الأمر : يمثل أولياء الأمور الذين يعملون في القطاع الحكومي (٥٢٪) من مجموع أولياء الأمور، أما من يعملون بالقطاع الخاص فلا يمثلون أكثر من (٢٨٪) وهي معطيات متوافقة مع النمط السائد لسوق العمل في المملكة.

٤- وجود الأطفال : النسبة الغالبة من المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل - لديهن أطفال ويمثلن (٧٧٪) من مفردات العينة مما يعطي مؤشرا بأنه قد تكون مسئوليات الأطفال هي أحد العوامل التي أدت الى ترك الوظفة لعملها. وبتوضيح عدد الأطفال تبين أن حوالي ٥٠٪ من المبحوثات تواجه أعباء تربية أطفال أعدادها كبيرة نسبيا مما قد يشير الى ارتباط ترك العمل بزيادة عدد الأطفال وليس لمجرد وجودهم.

٥- نوع المدارس الملتحق بها الأبناء : تشير البيانات الى أن (٦٧ر٤١٪) من الأبناء يدرسون في مدارس أهلية، بما تتطلبه من نفقات إضافية مما يقلل من أثر العامل الاقتصادي كمبرر لترك العمل.

٦- وجود الخادمة أو السائق أو الطباخ: يوضح الجدول أن (٧٤٪) من المبحوثات لديهن خادمة بينما(٤٨٪) منهن لديهن سائق بالرغم من عدم عملهن و(١٤٪) لديهن طباخ مما يشير إلى ارتفاع نسبي في مستوى الدخل ، وأن ترك العمل وعدم الاستفادة من الراتب لا يؤثر على اقتصاديات الأسرة وبالتالي على انسحاب المرأة من العمل .

جدول رقم (٣٨)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لأسباب ترك العمل

(ن = ٥٠)

الأسبـــاب	ك	٪
بعد العمل عن المنزل	٧	١٤
عدم التوافق مع الزميلات والرئيسات	٣	٦
العمل غير مناسب للمؤهل الدراسي	١١	٢٢
بسبب الزواج المشروط بعدم العمل	٨	١٦
كثرة مسئوليات الأطفال	٢٦	٥٢
تحسن الحالة الاقتصادية للأسرة	٤	٨
أخرى تذكر	-	-
ظروف صحية	٣	٦
الدوام غير مناسب	١	٢
سفر الزوج للخارج	٤	٨

توضح بيانات الجدول رقم (٣٨) أن السبب الرئيسي لترك المبحوثات لعملهن يعود إلى مسئولياتهن اتجاه الأطفال (٥٢٪) إضافة إلى أن العمل غير مناسب للمؤهل الدراسي الذي حصلن عليه (٢٢٪) . أما اللاتي تعرضن للزواج المشروط بترك العمل فيمثلن (١٦٪) من المبحوثات . وتبلغ نسبة من تركن العمل لبعده عن السكن (١٤٪). ويمكن أن نستنتج مدى ارتباط مشاركة المرأة في التنمية بالأعباء الأسرية خاصة تربية الأطفال، كما يوضح ذلك أهمية التخطيط لعمل المرأة ووضعها في المكان المناسب.

جدول رقم (٣٩)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في ترك بعض الزوجات العمل تنفيذاً لرغبة الزوج

(ن = ٥٠)

الاجابـــات	ك	٪
رغبة الزوج لها الأولوية	٥	١٠
الأولاد والزوج أهم من العوامل	٣٤	٦٨
المنزل هو اهتمام المرأة الأول	١٤	٢٨
تجنباً للخلاف المستمر مع الزوج	١٢	٢٤
الزوج له القرار فيما يناسب الأسرة	٨	١٦
أخرى تذكر	-	-

توضح بيانات الجدول رقم (٣٩) من وجهة نظر المبحوثات أن أهمية رعاية الزوج والأطفال تحتل الأهمية الأولى لدى الأزواج (٦٨٪) ويلي ذلك اهتمام المرأة بمسئوليات الحياة الزوجية (٢٨٪) ، وأيضا تلتزم (٢٤٪) من المبحوثات برغبة الزوج في تركها لعملها حتى تتجنب الخلافات المستمرة بينها وبين الزوج بسبب العمل والتقصير في أداء الواجبات المنزلية. بينما تعتقد (١٦٪) من المبحوثات بأن الزوج له القرار الأول في الأمور التي تتعلق بالحياة الأسرية.

جدول رقم (٤٠)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرضائهن عن البقاء في المنزل

(ن = ٥٠)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٣٠	٦٠
لا	٢٠	٤٠
أسباب الإجابة بنعم *		
توطد العلاقة بالأهل لتوفير الوقت الدائم لزيارتهم	٧	٢٣ر٣٣
زاد وقت الفراغ ، فأصبحت أشغله بما يتفق مع ميولي	١٣	٤٣ر٣٣
تطوعت في أحد الجمعيات الخيرية	٦	٢٠
بدأت أكون علاقات اجتماعية وصداقات جديدة	٢	٦ر٦٧
أصبحت اشرف على أعمال المنزل بنفسي	١٩	٦٣ر٣٣
أصبحت أشرف على رعاية أبنائي بنفسي	٢٢	٧٧ر٣٣
أصبح زوجي راضيا لوضعي كربة منزل أكثرمن ذي قبل	٨	٢٦ر٦٧
العمل يرهقني صحياً	٩	٣٠
أسباب الإجابة بلا * *		
تركي للعمل لم يقلل من مشكلاتي الزوجية	٢	١٠
زادت أعبائي المنزلية داخل الأسرة	١	٥
زيادة وقت الفراغ وعدم القدرة على استغلاله	١٤	٧٠
الشعور بالملل لعدم القيام بعمل مفيد	١٢	٦٠
زادت متطلبات زوجي أكثر من ذي قبل	١	٥
كنت راضية عن نفسي أكثر لشعوري بذاتي في العمل	١١	٥٥
أشعر بأن طموحي وقدراتي لا تحول دون قيامي بمسئولياتي	٧	٣٥

* النسب المئوية لمن أجبن بنعم

* * النسب المئوية لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (٤٠) أن (٦٠٪) من السيدات اللاتي عملن ثم تركن العمل موافقات على البقاء في البيت ، وترجع هذه الفئة أسباب ذلك الى كونها أصبحت تشرف على رعاية أبنائها بنفسها (٧٧ر٣٣٪) ثم أصبحت تشرف على أعمال المنزل (٦٣ر٣٣٪) ثم أصبحت تشغل وقت الفراغ بما يتفق مع الميول والاهتمامات (٤٣ر٣٣٪)

ان كل ذلك انما يوضح الدور الأسري للمرأة.

وتعتقد الباحثة بأن من أجبن بأنهن راضيات عن بقائهن في المنزل يمثلن المتزوجات في الغالب حيث شكلت بعض البنود المتعلقة بالزوج والأولاد تكرارات عالية.

وأما من ذكرن بأنهن غير راضيات عن بقائهن في البيت فقد شكلن نسبة (٤٠٪) من المبحوثات . وأرجعن عدم الرضا الى عدة عوامل أهمها زيادة وقت الفراغ وعدم قدرتها على استغلاله، وكذلك لشعورها بالملل لعدم قيامها بعمل مفيد، ثم لكونها كانت راضية عن نفسها بشكل أفضل وقت أن كانت ملتحقة بالعمل.

وتعتقد الباحثة أن هذه الفئة انما تمثل غالبية من غير المتزوجات أو من ليس لديهن أعباء أسرية. ويتضح ذلك من خلال النسبة المنخفضة التي مثلتها استجاباتهن فيما يتعلق برعاية شئون الأسرة ومتطلبات الزوج والأطفال وان كان ثمة احتمال ضغط التقاليد وطبيعة العمل المتاح قد أثر على انسحابها من العمل.

جدول رقم (٤١)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في ضرورة عمل المرأة

(ن = ٥٠)

الاجابات	ك	٪
ضروري	٥٠	١٠٠
ضروري الى حد ما	–	–
غير ضروري	–	–
أسباب الإجابة بضروري – ضروري إلى حد ما *		
العمل يتيح للمرأة خدمة مجتمعها	٢٩	٥٨
العمل يرفع مكانة المرأة	٢٥	٥٠
العمل ضمان لمستقبل المرأة والأولاد	٢٥	٥٠
العمل يحقق للمرأة شعورا بالأهمية وسعادة ذاتية	٢٦	٥٢
في العمل مجال للتعرف على مجتمعات أخرى مختلفة واقامة علاقات جديدة.	٢٠	٤٠
تجد المرأة اشباعا لتطلعاتها وتحقيق لأهميتها	١٨	٣٦
العمل يكسب المرأة خبرة ومهارة ويصقل شخصيتها	٢٧	٥٤
ينعكس الاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة على علاقتها بالأخرين	١٤	٢٨
عمل المرأة يشعرها بقيمة الوقت مما يجعلها تحسن استخدامه	٢٠	٤٠
عمل المرأة يتيح لها المساهمة في تحسين وضع الأسرة الاقتصادي	٢٣	٤٦
أخرى تذكر	–	–

* النسبة المئوية منسوبة لمن أجبن – ضروري وضروري الى حد ما.

يوضح الجدول رقم (٤١) أن جميع أفراد العينة متفقات على أن العمل ضروري للمرأة. وقد أرجعن ذلك الى مجموعة من الأسباب من أهمها أن العمل يتيح للمرأة خدمة مجتمعها (٥٨٪) وهذا الاحساس انما يمثل مدى الانتماء الذي تشعر به المرأة السعودية سواء كانت عاملة أو غير عاملة نحو مجتمعها.

وترى (٥٤٪) من المبحوثات أن العمل يكسب المرأة خبرة ومهارة ويصقل شخصيتها، بينما ذكرت نسبة (٥٢٪) من المبحوثات بأن العمل يحقق للمرأة شعوراً بالأهمية وسعادة ذاتية وأما الإجابات الباقية فلم تحقق نسبا عالية وان ارتبطت بمبررات ذاتية وقيمية واجتماعية رغم اختلاف صيغها.

وهذه المعطيات تتفق عامة مع نتائج الدراسات المتعددة حول عمل المرأة سواء على المستوى العربي أو المحلي ، والتي أكدت أثر قيمة العمل على مكانة المرأة واستثمار وقتها واكسابها الحس القومي والمجتمعي تدعيماً للشعور بالإنتماء والمسئولية الاجتماعية.

جدول رقم (٤٢)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في امكانية وصول المرأة السعودية الى مناصب قيادية

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
نعم	٤٣	٨٦
لا	٧	١٤
أسباب الإجابة بنعم*		
المرأة تستطيع أن تنظم وقتها	١٤	٥٦ر٣٢
المرأة قادرة على فهم الناس والتعامل معهم	١٣	٢٣ر٣٠
المرأة قادرة على بذل الجهد لأوقات طويلة	١٦	٢١ر٣٧
المرأة اكتسبت ثقة المجتمع مما يشجعها على التفاني في العمل	١٣	٢٣ر٣٠
المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الى تلك المناصب القيادية.	٣٠	٧٧ر٦٩
المجتمع وفر للمرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها الى الوصول لذلك	٩	٩٣ر٢٠

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم

توضح بيانات الجدول رقم (٤٢) أن (٨٦٪) من المبحوثات يرين أن المرأة السعودية يمكنها تقلد المناصب القيادية وأرجعن ذلك الى ما تتمتع به من الاستعداد والطموح والكفاءة التي تساعدها على تقلد تلك المناصب (٧٧ر٦٩٪) ، وأن المرأة قادرة على بذل الجهد لأوقات طويلة (٢١ر٣٧٪) اضافة إلى أن المرأة تستطيع تنظيم وقتها (٥٦ر٣٢٪).

ومن الملاحظ أن المعطيات السابقة متوافقة نسبياً مع اتجاهات كل من المرأة العاملة وغير العاملة على النحو الذي سبق توضيحه من خلال تحليل بيانات الجداول السابقة.

بل ان من تحفظن واللاتي تبلغ نسبتهن (١٤٪) فقد يكن ممن يمثلن أنماطاً انسحابية . ولعل الرئاسة العامة لتعليم البنات - وهي من أول وأكبر المؤسسات التنموية للمرأة سواء عن طريق تعليمها أو عملها - تضم قدراً كبيراً من القيادات النسوية، حيث أوجدت لهن أدواراً جديدة لم تكن معروفة من قبل ولعل آخرها دور مدير عام للتوجيه والاشراف التربوي، رئيسة الهيئة الاستشارية النسائية التعليمية ، ومستشارة ....الخ.

جدول رقم (٤٣)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في كون المرأة المتزوجة أقل انتاجية من غير المتزوجة (ن = ٥٠)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	٢٦	٥٢
لا	٢٤	٤٨
أسباب الإجابة بنعم *		
تعد المسئوليات الأسرية للموظفة المتزوجة	١٧	٣٨ر٦٥
كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة (الوضع - مرض الأطفال)	١٤	٨٥ر٥٣
إرتباطها بالزوج والأبناء ومسئولياتهم	٩	٦١ر٣٤
كثرة إرتباطاتها الإجتماعية	٨	٧٧ر٣٠
عدم إقناع الأسرة بالمساهمة معها للتخفيف عن أعبائها المنزلية	٣	٥٤ر١١
أسباب الإجابة بـ لا **		
المتزوجة أكثر أمناً وإستقرارا من غير المتزوجة	١٦	٦٧ر٦٦
الزوج يعاونها في أداء مسئوليات الأسرة	٧	١٧ر٢٩
يحقق الزواج للمرأة مكانة اجتماعية أفضل	١١	٨٣ر٤٥
يحقق الزواج رضاءاً واشباعاً لذاتها ينعكس على انتاجها	١٤	٣٣ر٥٨
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم **النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

يوضح الجدول رقم (٤٣) أن (٥٢٪) من مفردات العينة يؤيدن الرأي القائل بأن المرأة المتزوجة أقل انتاجية من غير المتزوجة ، أما المعارضات لهذا الرأي فقد بلغن (٤٨٪) من المبحوثات .

وترى غالبية المؤيدات لهذا الرأي (٣٨ر٦٥٪) أن تعدد المسئوليات الأسرية للموظفة المتزوجة هي التي تجعلها أقل انتاجية اضافة إلى كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة (الوضع وحضانة الأطفال (٨٥ر٥٣٪).

أما من يعارضن هذا الرأي فيعطين أسباباً مختلفة حيث يذكرن بأن ذلك انما يعود لأن المتزوجة تشعر بالأمن والاستقرار الأمر الذي ينعكس على أدائها وانتاجيتها في العمل ويشكل هؤلاء نسبة (٦٧ر٦٦٪) ، يلي ذلك أن الزواج يحقق الرضا والاشباعات لذاتها مما ينعكس أيضا على انتاجها (٣٣ر٥٨٪) ، وأن الزواج يحقق للمرأة مكانة اجتماعية أفضل (٨٣ر٤٥٪).

وترى الباحثة أن إقتراب نسب المؤيدات والمعارضات قد يعطي مؤشراً بأن إنتاجية المرأة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة قد لا تعود إلى وضعها الإجتماعي بقدر ما تعود إلى خصائص شخصيتها وطبيعة تنشئتها وفهمها لمفهوم العمل والوظيفة وما تحمله من مسئوليات وارتباطات الى جانب حجم الأعباء الأسرية والالتزامات العائلية.

جدول رقم (٤٤)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في عمل المرأة في كافة المجالات مع توفر ضمانات مثل عدم الاختلاط

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
نعم	٤٣	٨٦
لا	٧	١٤
أسباب الإجابة بلا*		
المجالات الحالية كافية	٢	٢٨ر٥٧
التقاليد والعرف لا يسمح بذلك	٢	٢٨ر٥٧
هناك مجالات لا تناسب طبيعة المرأة السعودية	٥	٧١ر٤٣
مشكلة التنقل والغربة	١	١٤ر٢٨

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

توضح بيانات الجدول رقم (٤٤) أن (٨٦٪) من المبحوثات يؤيدن عمل المرأة في كافة المجالات اذا ما توافرت ضمانات مثل عدم الاختلاط ، ويدل ذلك على أن المرأة السعودية ترى في نفسها المقدرة على طرق مجالات عمل جديدة لم يسبق لها أن طرقتها في اطار التقاليد المرعية.

أما من يعارضن ذلك فتبلغ نسبتهن (١٤٪) من المبحوثات ويرجعن آراءهن إلى أن هناك مجالات عمل لا تناسب طبيعة المرأة وأن المجالات الحالية كافية في إطار التقاليد والعرف . وهذه الآراء لا تمثل رفضا لصلاحية المرأة للعمل، بقدر ما تمثل الظروف الواقعية المرتبطة بطبيعة المرأة وقدراتها وطبيعة العمالة السائدة.

جدول رقم (٤٥)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في أسباب ضعف مشاركة المرأةالسعودية المتعلمة في التنمية

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
عدم الاقتناع بالعمل من قبل المرأة	٤	٨
تنشئة المرأة وبيئتها يحد من مشاركة المرأة في العمل	١٨	٣٦
قلة وعي المرأة بدورها الانتاجي في المجتمع	١٥	٣٠
عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل	٢٠	٤٠
تحد الظروف الأسرية - في بعض الأحيان-من فرص عمل المرأة	٢٤	٤٨
قلة وعي المجتمع بأهمية مشاركة المرأة في العمل	١٨	٣٦
عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة	١٤	٢٨
عدم وجود تنظيمات تعنى بقضايا المرأة	١٣	٢٦
أخرى تذكر	-	-

توضح بيانات الجدول رقم (٤٥) أن (٤٨٪) من المبحوثات يرجعن أسباب ضعف مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية الى الظروف الأسرية التي تحد من فرص العمل أمام المرأة. وترى (٤٠٪) من المبحوثات أن السبب يعود إلى عدم قدرة المرأة في التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل . وتعتقد أراء (٣٦٪) من المبحوثات أن السبب يعود إلى التنشئة الاجتماعية للمرأة وتقاليد بيتها وقلة وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة ومشاركتها في التنمية اضافة إلى أن الأعراف الموجودة تحد من هذه المشاركة.

جدول رقم (٤٦)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن في مدى موافقة المجتمع على مشاركة المرأة السعودية في مجال العمل والإنتاج

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
موافق	١٢	٢٤
موافق الى حد ما	٢٩	٥٨
غير موافق	٩	١٨
أسباب الإجابة موافق - موافق إلى حد ما		
المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع	٢٠	٤٨ر٧٨
العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة	٣٠	٧٣ر١٧
ثقة المجتمع في قدرة المرأة على العمل	٨	١٩ر٥١
ظروف المجتمع تتطلب المشاركة	٢٢	٥٣ر٦٦
أخرى تذكر	-	-
أسباب الإجابة غير موافق * *		
ما زال المجتمع ينظر بتحفظ إلى خروج المرأة للعمل	٨	٨٨ر٨٩
يتنافى ذلك مع العادات والتقاليد السائدة	٥	٥٥ر٥٦
تلافي مزاحمة المرأة للرجل في العمل	٢	٢٢ر٢٢
عمل المرأة على حساب مسئولياتها الأسرية	٦	٦٦ر٦٧
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن : موافق - موافق الى حد ما.

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن غير موافقة

يوضح الجدول رقم (٤٦) رأي المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل في مدى موافقة المجتمع على مشاركة المرأة في مجال العمل والانتاج حيث ذكرت أن ٥٨٪ يرين أن المجتمع موافق الى حد ما، و ٢٤٪ يرين بأنه موافق بينما نسبة ١٨٪ يرين بأنه غير موافق وتعكس تلك البيانات اتجاهاً عاما نسبة (٨٢٪) على موافقة المجتمع على

مشاركة المرأة السعودية في مجالات العمل والانتاج وقد أرجعن ذلك إلى أن العمالة النسوية تخفف من حدة العمالة الوافدة (١٧ر٧٣٪) بينما أرجع (٦٦ر٥٣٪) منهن السبب الى ظروف المجتمع وتطلبها لهذه المشاركة ، وترى (٧٨ر٤٨٪) من المبحوثات بأن المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع ومن غير المعقول أن تبقى هذه الطاقة معطلة.

ان شعور المرأة باحتياج المجتمع لهذه المشاركة انما يعتبر مظهراً ايجابياً وان كانت الفئة المعبرة عنها هن أنفسهن يعتبرن طاقة معطلة يمكن الاستفادة من خدماتهن خصوصا لسنوات قادمة. الأمر الذي يوضح التباين بين الاعتقاد والسلوك الفعلي، حيث يرتبط الأخير بظروف خارجة عن ذات المرأة.

أما من أجبن بأن المجتمع غير موافق فقد أرجعت نسبة (٨٩ر٨٨٪) منهن ذلك الى أن المجتمع ما زال ينظر بتحفظ الى خروج المرأة للعمل بينما ترى (٦٧ر٦٦٪) منهن بأن عمل المرأة يكون على حساب مسئولياتها الأسرية.

جدول رقم (٤٧)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لآرائهن حول مدى كفاية المجالات المفتوحة حالياً أمام المرأة السعودية

(ن = ٥٠)

الاجابـــات	ك	٪
نعم	١٣	٢٦
لا	٣٧	٧٤
المجالات الجديدة *		
مصانع نسوية	٢٣	٦٢ر١٦
العمل في قرية مع محرم	٩	٢٤ر٣٢
المصارف النسوية	٢٣	٦٢ر١٦
ادارة مشروع صغير(خياطة وحضانة)	٢١	٥٦ر٧٦
العمل في شركات كبرى (مع توفير عدم الاختلاط)	٢١	٥٦ر٧٦
العمل في شركات نسوية	٢٥	٦٧ر٥٧
العمل في الوزارات المختلفة	٢٥	٦٧ر٥٧
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بلا.

توضح بيانات الجدول رقم (٤٧) أن (٧٤٪) من المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل يعتقدن أن المجالات الحالية ليست كافية لعمل المرأة السعودية ، بينما ترى (٢٦٪) من المبحوثات بأن هذه المجالات كافية.

وتقترح المبحوثات اللاتي أجبن بأن مجالات العمل غير كافية أمام المرأة أن يفتح مجال العمل في الشركات النسوية (القطاع الخاص) وكذلك العمل في الوزارات المختلفة وأيضا المصانع النسوية (الحلويات ، ملابس الأطفال ، المأكولات المعلبة الغذائية ، النسيج).

إضافة إلى العمل في المصارف النسوية والبنوك ، وتشجيع القطاع الخاص بإنشاء مشاريع صغيرة مثل (خياطة ، حضانة) أو العمل في الشركات الكبرى مع توفر عدم الاختلاط والضمانات الأخرى .

جدول رقم (٤٨)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في أسباب رفض بعض الأزواج أن تعمل زوجاتهم بعد الحصول على المؤهل

(ن = ٥٠)

الاجابــــات	ك	٪
الخوف من انتقاد المجتمع له	٩	١٨
الخوف من انتقاد أهله له	٩	١٨
الخوف من تحمل المشاركة في الأعباء المنزلية	٦	١٢
الخوف من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل والمتحمل لنفقاته	٢١	٤٢
الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية	٢٨	٥٦
الاعتقاد بأن المرأة لا يمكن أن تجمع بين مسئوليتين في أن واحد	١٩	٣٨
الخوف من استقلال الزوجة اقتصاديا وتغير مكانتها في الأسرة	١٩	٣٨
الاعتقاد بأن المرأة مكانها الطبيعي المنزل وخصوصا بعد الزواج	٢٠	٤٠
أخرى تذكر	-	-

توضح بيانات الجدول رقم (٤٨) أن (٥٦٪) من المبحوثات يرجعن أسباب رفض الأزواج لعمل زوجاتهم بعد الحصول على المؤهل إلى الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية بينما ترجع (٤٢٪) من المبحوثات السبب إلى خوف الزوج من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل والمسئول عن نفقاته.

وترجع (٤٠٪) من المبحوثات السبب الى اعتقاد الزوج بأن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل خصوصا بعد الزواج وتعتقد (٣٨٪) من المبحوثات بأن السبب يعود إلى اعتقاد الزوج بأن المرأة لا تستطيع الجمع بين مسئوليتين في أن واحد وإلى الخوف من استقلال الزوجة اقتصاديا وتغيير مكانتها في الأسرة.

جدول رقم (٤٩)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن في وجود صعوبات تقف أمام زيادة كفاءة وتقدم المرأة العاملة

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
نعم	٤٣	٨٦
لا	٧	١٤
أنواع الصعوبات *		
التمايز واضح في أجور الذكور والإناث	٥	١١ر٦٣
عدم توفر فرص تدريب كافية للمرأة	٢٨	٦٥ر١٢
نظام العمل يقف حائلاً أمام طموح المرأة	٢٢	٥١ر١٦
قلة فرص الابتعاث للمرأة	٢٢	٥١ر١٦
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

توضح بيانات الجدول رقم (٤٩) أن ٨٦٪ من المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل - يرين بأن هناك صعوبات تقف أمام زيادة كفاءة المرأة العاملة وقد أرجعت (١٢ر٦٥٪) من أولئك تلك الصعوبات الى عدم توفر فرص تدريب كافية.

بينما أرجعت (١٦ر٥١٪) منهن ذلك الى أن نظام العمل يقف حائلاً أمام طموح المرأة وقلة فرص الابتعاث لها. هذا وتشجع الادارات المختلفة والكليات والمعاهد ومنها كليات البنات التابعة لرئاسة تعليم البنات الطالبات اللاتي يسافرن الى الخارج برفقة أزواجهن الى تكملة دراستهن هناك والتخصص في الفروع التي تحتاج اليها المؤسسة.

جدول رقم (٥٠)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل تبعاً لرأيهن حول مناسبة فرص العمل المتاحة حاليا لأوضاع المرأة

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
مناسب	١٣	٢٦
مناسب إلى حد ما	٢٨	٥٦
غير مناسب	٩	١٨
أسباب عدم المناسبة *		
الوظائف الحالية محدودة	٢٨	٧٥ر٦٧
ساعات الدوام غير ملائمة	١٣	٣٥ر١٣
قصر الوظائف الأقل مستوى على المرأة	٨	٢١ر٦٢
الراتب غير مجزي	٥	١٣ر٥١

---

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن : مناسب الى حد ما وغير مناسب.

يوضح الجدول رقم (٥٠) أن ٥٦٪ من المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل يرين أن فرص العمل المتاحة حاليا مناسبة الى حد ما، بينما ٢٦٪ يرين أنها مناسبة و ١٨٪ يرين أنها غير مناسبة وترجع الفئة الأخيرة أسباب ذلك الى أن الوظائف الحالية محدودة، وأن ساعات الدوام غير مناسبة.

جدول رقم (٥١)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لرأيهن حول وجود صعوبات تقف عائقا أمام مشاركة المرأة في العمل

(ن = ٥٠)

الاجابــــات	ك	٪
نعم	٤٦	٩٢
لا	٤	٨
أنواع الصعوبات *		
قلة وجود المؤسسات التي تعنى بالتدريب المستمر للمرأة	١٩	٣٠ر٤١
قصر تعليم المرأة في مجالات معينة ومحدودة	١٨	١٣ر٣٩
ما زال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة	١٨	١٣ر٣٩
عدم توفر التسهيلات اللازمة لخروج المرأة للعمل بشكل فعال	٢٥	٣٥ر٥٤
ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي	١٨	١٣ر٣٩
الأسر لا تشجع بناتها للمشاركة بالعمل	٨	٣٩ر١٧
عدم الموافقة على عمل المرأة في بعض المجالات	٢٢	٨٣ر٤٧
الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات	١١	٩١ر٢٣
بعض النساء ما زلن يقاومن من فكرة العمل	٤	٦٩ر٨
نقص القيادات النسوية الواعية	٢٣	٥٠
أخرى تذكر	-	-

* النسب المئوية منسوبة لمن أجبن بنعم.

يوضح الجدول رقم (٥١) أن غالبية المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل (٩٢٪) يؤكدن وجود صعوبات تقف أمام مشاركة المرأة في العمل، ويرجعن ذلك الى أسباب منها عدم توفر التسهيلات اللازمة لخروج المرأة للعمل بشكل فعال (٣٥ر٥٤٪) وكذلك الى نقص القيادات النسوية الواعية (٥٠٪) وأيضا الى عدم الموافقة على عمل المرأة في بعض المجالات (٨٣ر٤٧٪) وقلة وجود المؤسسات التي تعتني بتدريب المرأة المستمر(٣٠ر٤١٪) بينما تعددت المبررات الأخرى الخاصة ببعد المنزل عن العمل واتجاهات بعض الأسر وبعض النساء وأن لم تمثل نسبة عالية.

جدول رقم (٥٢)

يوضح توزيع عينة اللاتي عملن ثم تركن العمل تبعا لمقترحاتهن التي تزيد من مشاركة المرأة في العمل

(ن = ٥٠)

الاجابـــــات	ك	٪
فتح مجالات جديدة للتعليم أمام المرأة	٣٠	٦٠
فتح مجالات جديدة أوسع في العمل	٣٢	٦٤
نشر الوعي بأهمية عمل المرأة	٢٨	٥٦
الاهتمام بالتخطيط لتعليم المرأة وعملها	٢٦	٥٢
تشجيع فتح مؤسسات الرعاية النهارية	١٨	٣٦
تشجيع ودعم المؤسسات التي تعتني بالمرأة وأوضاعها	١٨	٣٦
استحداث مراكز خدمة للمرأة ونشرها في الأحياء	١٤	٢٨
عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة أوضاع المرأة	١٦	٣٢
زيادة الحوافز والمكافآت للعمل خصوصا في المناطق النائية	١٣	٢٦
تعديل نظام الاجازات الحالي	١٥	٣٠
زيادة فرص تدريب المرأة العاملة	٢٢	٤٤

يوضح الجدول رقم (٥٢) مقترحات المبحوثات التي قد تزيد من مشاركة المرأة في العمل مرتبة حسب أولوياتها كالتالي :-

١- فتح مجالات جديدة أوسع في العمل ٪٦٤
٢- فتح مجالات جديدة لتعليم المرأة ٪٦٠
٣- نشر الوعي بأهمية عمل المرأة ٪٥٦
٤- الاهتمام بالتخطيط لتعليم المرأة وعملها ٪٥٢
٥- زيادة فرص التدريب ٪٤٤
٦- تشجيع انشاء مؤسسات الرعاية النهارية ٪٣٦
٧- تشجيع ودعم المؤسسات التي تعنى بأوضاع المرأة ٪٣٦
٨- عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة أوضاع المرأة ٪٣٢
٩- تعديل نظام الاجازات الحالي ٪٣٠
١٠- استحداث مراكز الخدمة للمرأة ونشرها في الأحياء ٪٢٨

استمارة السيدات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل :

حسبت معاملات التوافق والاقتران بين متغيرات البيانات الأولية ومتغيرات الأسئلة الخاصة بالمرأة والجدول رقم (٣)* يوضح ذلك . ومن هذا الجدول وجد أن :-

- معامل الاقتران بين وجود الأبناء والرأي بالبقاء في المنزل ٦١ر. وهذا يدل على وجود ارتباط موجب بين وجود الأبناء والرضا عن البقاء في المنزل . وهو أمر منطقي اذا ما عرفنا أن أحد أسباب ترك هذه الفئة للعمل كانت بسبب كثرة مسئوليات الأبناء.
- معامل الاقتران بين وجود الأبناء والرأي من عمل المرأة في كافة المجالات = ٦٣ر. وهذا يدل على وجود ارتباط موجب بين وجود الأبناء والرأي في عمل المرأة في كافة المجالات . وقد تفسر هذه النتيجة بأن هذه الفئة قد جربت العمل وعرفت مسئولياته ، واضطرت لترك العمل - لظروف خاصة - إلا أن الاتجاه العام لدى هذه العينة هو الموافقة على عمل المرأة في كافة المجالات مما يعكس جانب من طموحات المرأة المتعلمة.

* انظر الملحق رقم (٣)

الفصل السابع

النتائج العامة للدراسة

اولا = ملخص لآراء الخبراء والقيادات النسوية .

ثانيا = التحليل الكمي لمعطيات الدراسة الميدانية .

ثالثا = التحليل الكيفي لمعطيات الدراسة الميدانية .

رابعا = التحقق من صحة الفروض .

أولاً : موجز اراء القيادات النسوية

تم جمع أراء القيادات النسوية في مدينة الرياض ، ومثلتهن (ثلاث عميدات : كلية التربية الاقسام الادبية والعلمية ، والمعهد العالي للخدمة الاجتماعية) . ومن مديرات المؤسسات المختلفة وهي : (ديوان الموظفين القسم النسوي ، البحوث في وزارة الشؤون الاجتماعية ، مركز الدراسات في المعهد الدبلوماسي ، التدريب النسوي، وزارة الصحة ، مكتب الاشراف القسم النسوي) وفق مجموعة من الاسئلة (١) صممت في استمارة خاصة ، للإجابة عليها تخدم مجموعة من الاسئلة او اعطاء الاستمارة للإجابة عليها . ونلخص تلك الاجابات فيما يلي :

اولا :دور المرأة السعودية العاملة في اعداد الخطة :

أشارت الغالبية ، الي انهن لايعتقدن بأن للمرأة السعودية دوراً في اعداد الخطة وذلك لاسباب منها عدم اتاحة الفرصة للقيادات النسوية في المشاركة في وضع الخطط بشكل مباشر ، بينما أشارت القلة بأن لهن دورا ولكنه ليس مؤثراً وواضحا في اتاحة الفرصة من المخططين لاستطلاع أرائهن حول الخطة قبل وضعها . . وان اخذ رأيهن فهو في حدود معينة ومحدودة وليست بشكل عام له تاثير في صنع القرارات الخاصة بهذه الفئة .

ثانيا : ايصال القيادات النسوية احتياجات المرأة الى المسؤلين عن التخطيط:

تعتقد الاغلبية ان الوسيلة المتاحة هى عن طريق التقارير والدراسات التي تقدم الى المسئولين كل من جهة عمله .

ثالثا :مدى كفاية الدور النسائي الذي تشارك به المرأة في التخطيط للخطط التنموية

أجمعت القيادات النسوية أن الدور الذي تقوم به غير كاف للتأثير على القرارات الخاصة بأوضاع المرأة . . لأنه ليس هناك نظام لتوصيل مقترحات وقرارات القيادات النسائية عند الاعداد للخطة ، رغم أن واضعي الخطة المرتبطة بهذه الفئة هم من الرجال وتستشهد بعضهن على ذلك . . بعدم قدرتهن على توصيل احتياجاتهن الى المخططين .لذلك يكتفين بما يرسم لهن – كهيئة منفذة فقط للبرامج والخطط التي وضعت وهذا يقلل من مشاركتها .

رابعا :المقترحات لزيادة مشاركة المرأة المتعلمة السعودية في التنمية :

تناولت الاستجابات لمختلف القيادات النسوية مجموعة من الجوانب :

---

(١)انظر – استمارة القيادات النسوية بالملحق رقم (١)

أ - من حيث عمليات الاتصال لتوصيل آراء ومقترحات المرأة وقد تضمنت :

١ - إتاحة المجال للمرأة عموما والعاملة خصوصا في التعبير عن آرائها في مجالات اختصاصها.

٢ - المشاركة في عمليات التخطيط في كل مراحلها .

٣ - إيجاد سبل الاتصال بالمخططين مباشرة عن طريق الدوائر التلفزيونية والتقارير المكتوبة وغيرها.

٤ - إشراك المرأة السعودية في المؤتمرات والندوات داخل المملكة وخارجها لإكتساب المهارة والمعرفة والخبرة .

٥ - فهم ابعاد القضية المطلوب التخطيط لها فهما واقعيا وبعيداً عن التخمين ومن كافة جوانبها التاريخية والمستقبلية والاجتماعية .

٦ - تناول القضايا من منظور - اجتماعي - ديني .

ب - نوعية البرامج المخطط لها :

١ - اعطاء حق المشاركة الكاملة في التخطيط للبرامج الخاصة بالمرأة والتي تتعلق بأُمور المرأة العاملة في مجال الاسرة والطفولة .

٢ - اتاحة الفرصة للمرأة السعودية ذات المسئولية باعداد الاقتراحات والاحتياجات للقطاعات التي تعمل بها مما ينعكس على واقعية البرامج المقدمة للتنفيذ .

٣ - اشراك القيادات النسوية في تخطيط وتطوير المؤسسة التي تعمل بها .

ج - من حيث الاجراءات التي تدعم المشاركة :

١ - الاعتراف بقدرة واهلية القيادات النسوية والمرأة السعودية بصورة عامة .

٢ - اعطاء الفرصة في المشاركة في عملية اتخاذ القرارات بالنسبة للأمور الخاصة بالعنصر النسائي.

٣ - القيام بالدراسات والبحوث حول الاوضاع الحالية لواقع المرأة وتجميع هذه الدراسات والإستفادة منها عند التخطيط للبرامج الخاصة بالمرأة .

٤ - تدعيم القسم النسوي في وزارة التخطيط بالصلاحيات والمسؤليات - لكي يؤدي دوره بشكل اكثر فعالية .

٥ - تشكيل لجنة نسوية تشارك فيها قيادات نسائية من جهات مختلفة حتى تتمكن من المساهمة في التخطيط بصورة اكثر فعالية .

ملخص لآراء خبراء وزارة التخطيط ومجلس القوى العاملة وديوان الخدمة المدنية .

أرسلت الباحثة خمساً وعشرين استمارة (باللغة العربية والانجليزية) لاستطلاع آراء القوى العاملة وديوان الخدمة المدنية ، وفق مجموعة من الاسئلة المحدودة والتي تخدم اغراض البحث للإجابة عليها من خلال استمارة معدة لذلك . (١) وقد إستجاب لذلك عشرة خبراء على النحو التالي :

١ - خمسة خبراء من وزارة التخطيط منهم واحد اجنبي (امريكي) .

٢ - ثلاثة خبراء من مجلس القوى العاملة .

٣ - خبيران من ديوان الخدمة المدنية .

وفيما يلي اهم النتائج والمعطيات :

اولا: الخطط المستقبلية لزيادة اشراك المرأة السعودية المتعلمة في التنمية :

هناك إجماع من الخبراء في مختلف الجهات على أن هناك خططاً مستقبلية لزيادة مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية ويجب أن تتضمن هذه الخطط التالي:

١ - العمل على زيادة مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في القوي العاملة .

٢ - التركيز على المجالات التي أثبتت المرأة دورها بفعالية فيها (التعليم ، الصحة، المجال الاجتماعي) والتوسع في عمالة المرأة في تلك المجالات.

٣ - السعودة الرامية الى إحلال المرأة السعودية محل غير السعودية - المتعاقدة -مع القطاع الحكومي بشكل خاص والعاملة مع القطاع الاهلي بشكل عام .

٤ - فتح مجالات للتعليم وتخصصات مناسبة لطبيعة المرأة - ودبلومات لبعض المهن التي يمكن ان تساهم فيها .

٥- سعودة التعليم .

٦ - زيادة الاعداد في التخصصات الجامعية القائمة والتي تناسب عمل المرأة - طب، صيدلة - علوم طبية . . . الخ .

٧ - اتاحة الفرصة للمرأة للحصول على التراخيص التجارية والقروض والقيام بالمشاريع التجارية والصناعية .

٨ - حث القطاع الخاص على اعطاء المرأة السعودية الفرصة للعمل في المجالات التي تتفق وطبيعتها وفي اطار الشريعة الاسلامية.

---

(١) انظر الملاحق (استمارة الخبراء)

ثانيا :-مدي كفاية تلك الخطط :

يري غالبية الخبراء الذين سبق استطلاع أرائهم بصفة عامة ، أن الخطط الحالية تعتبر فعالة وذات كفاية ، من حيث تزايد أعداد الخريجات وتزايد عدد العاملات في القطاع الحكومي ، واحلال العمالة النسوية السعودية محل الاجنبية ، ومن خلال تقييم اداء المرأة العاملة ومدي مساهمتها . ولكنهم أبدوا تحفظا من حيث كفاية تلك الخطط وذلك من خلال :

١ - تخضع تلك الخطط لمجموعة من الايجابيات والسلبيات من منظور المطالب الاجتماعية .

٢ - ان تلك الخطط تحتاج الي دراسة متأنية ومتعمقة عند التنفيذ .

٣ - زيادة التخصصات المناسبة والتي تتناسب مع متطلبات التنمية .

ثالثا : الدور الممارس للمرأة السعودية المتعلمة في التنمية :

ثمة إجماع في إستجابات الخبراء نحو إيجابية الدور الممارس من قبل المرأة السعودية المتعلمة في التنمية ، في مجال الوظيفة الحكومية ، حيث أثبتت فعالية لادوارها من خلال الاعمال والوظائف التي أسندت اليها في مجالات التعليم ، والصحة والخدمات ، الاجتماعية والادارية . . . الخ . ولكن هناك تحفظ في بعض الاستجابات نحو مدى فعالية هذا الدور الممارس من حيث :

١ - تعدد الادوار للمرأة لم يظهر تمايزا واضحا لاي من هذه الأدوار .

٢ - صعوبة تحديد حجم وفعالية المشاركة وخاصة ان الفترة الزمنية التي مارست فيها العمل غير كافية للحكم عليها .

٣ - مازالت هناك صعوبات في بعض المجالات لاحلال العمالة السعودية بدلا من العمالة الاجنبية

٤ - المساهمة مازالت محدودة في القطاع الخاص ، وهناك صعوبات تحد من ذلك (ترتبط باصحاب الاعمال - ساعات العمل - الرواتب) .

رابعاً :-الصعوبات التي تحد من المشاركة :

أجمع الخبراء على وجود صعوبات متعددة تقف امام المشاركة الفعالة للمرأة المتعلمة السعودية في التنمية ، وتتمثل في الجوانب التالية :

١ - الانطباع السائد والمتوارث عن عمل المرأة ، وخروجها للعمل وإنتاجيتها والظروف المحيطة بذلك تحتاج الى تغيير تلك المفاهيم والتي بدأت تقل حدتها.

٢ - عدم توافق مؤهلات العديد منهن والفرص المتاحة ، خاصة التخصصات العلمية والفنية .

٣ - فرص العمل ليست في كل الاحوال في مواقع قريبة ، ووسائل الانتقال غير ميسرة .

٤ - عدم توفر إدارات نسائية تتولى الاشراف على الوظائف التي تعمل فيها المرأة في بعض القطاعات .

٥ - عدم الاقبال على بعض المجالات كالتمريض وبعض الحرف .

٦ - عدم وضوح مفهوم العمل ومسئولياته لدى بعض العاملات .

خامساً:المقترحات :

لقد اطلعت الباحثة على اقتراحات الخبراء لزيادة مشاركة المرأة السعودية العاملة في التنمية ويمكن حصرها في الجوانب الرئيسية التالية :

أ - السياسات العامة :

١ - زيادة مشاركة المرأة في عملية التخطيط ورسم السياسة العامة ، لخطة التنمية وخصوصا فيما يختص بأمور المرأة لأنها الأدرى بقضاياها ، والأكثر حماسا لمناقشتها .

٢ - فتح مجالات جديدة لتعليم المرأة مع ربط سياسة التعليم باحتياج المجتمع من الخريجات .

٣ - زيادة وعي المجتمع بأهمية عمل المرأة .

٤ - زيادة الفرص للمشاركة من خلال الوظائف مدفوعة الاجر وذلك من خلال الضغط والاجبار لقبول الوظائف المتاحة في أماكن مختلفة حتى لايحدث تكديس في وظائف بمنطقة دون الاخرى .

٥ - تشجيع القطاع الخاص لتوفير وفتح مجالات جديدة للمرأة والتوسع في المجالات القائمة .

٦ - إستمرار عمليات تأهيل المرأة علميا وعمليا .

٧ - الإرتفاع بنسبة السعودة في القطاع النسائي ، وخاصة في الوظائف التي يمكن أن تقوم بها المرأة السعودية بدلا من العمالة الاجنبية .

ب - من حيث الاجراءات الفعلية للممارسة :

١ - إقتحام مجالات جديدة للمرأة ، ومحاولة إختبار قدرتها فيها مع التركيز على المجالات الحرفية والصناعات الخفيفة .

٢ - التوعية المستمرة من قبل الجماعات والقيادات النسائية لأهمية العمل والتعليم والاقبال على التدريب .

٣ - التوسع في التدريب المهني والفني والحرفي المناسب لطبيعة المرأة للإناث متوسطي التعليم وغير المتعلمات .

٤ - توعية الطالبات في مراحل التعليم الثانوي بفرص العمل المتاحة في القطاعين الحكومي والخاص والتخصصات المطلوبة لذلك . بهدف توعيتهن بالتخصصات الجامعية التي تتطابق واحتياجات القطاعين .

٥ - المشاركة بالاعمال التطوعية وتشجيع هذه المشاركة وخاصة في الجمعيات الأهلية

٦- تشجيع المرأة علي التوسع والمشاركة في البحث العلمي والمراكز العلمية المتخصصة ، وإتاحة الفرصة لها بأن تكون فعالة ومشاركة بالبحوث والآراء العلمية .

ج - مقترحات حول التيسيرات المطلوبة لتذليل عقبات تشغيل المرأة :

١ - محاولة تشغيل المرأة في اماكن قريبة من اقامتها .

٢ - التفكير بنظام العمل الجزئي في بعض الظروف الاجتماعية .

٣ - تسهيل سبل التنقل .

٤ - توفير دور حضانة مع الارتقاء بمستواها .

٥ - تنظيم اجازات المرأة العاملة .

ثانياً : التحليل الكمي لمعطيات الدراسة :

تشير معطيات الدراسة انه بمقارنة مجموعات البحث الثلاثة وهى : العاملات ومؤهلات وغير العاملات واللاتي انقطعن عن العمل ، اتضحت النتائج التالية :-

أ - الخصائص الذاتية للمجموعات الثلاثة - تحليل مقارنة .

١-السن : تبين أن هناك فروقا بين كل من العينات الثلاث ، فأعلي نسبة لمن تقل أعمارهن عن ثلاثين عاما توجد في مجموعة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن ، حيث بلغت ٧٦٪ ، يليها مجموعة عينة البحث من العاملات (٦٢.٧١٪) . ثم مجموعة عينة البحث من السيدات اللاتي عملن ثم تركن العمل بنسبة (٤٤٪) . يتضح مما سبق ان هناك تقاربا بين أعمار مفردات المجموعة الاولى والثانية ممن في المرحلة العمرية التي تضطلع فيها المرأة بمسئوليات وأدوار سواء في العمل أو في الحياة المنزلية . اما العينة الثالثة ذات النسبة الاقل فان المعطيات ترجح أن من هن فوق سن الثلاثين اكثر ميلا لترك العمل بسبب كثرة مسئوليات الاطفال أو عدم منا سبة مؤهل العمل (١) إضافة الي ان المعطيات في جملتها تشير الى أن ثمة فاقد من العمالة وخاصة ، في الفئة الثانية والثالثة وترجع الى عوامل ذاتية او مجتمعية تعوق إستثمار هذا الفاقد - المشاركة - في سوق العمالة ، مما قد يؤثر على تحقيق مزيد من الناتج القومي .

---

(١) انظر جدول (٣٨) الذي يوضح أسباب ترك العمل .

٣ - **الحالة الاجتماعية :**

يوجد ثمة تجانس نسبي بين المجموعات الثلاث ، فالمتزوجات يمثلن (٥٤ .٦٢٪ ، ٦٠٪ ،٧٤٪) على التوالي . وقد يعكس ذلك ان الحالة الاجتماعية ليست ذات تأثير واضح على عمالة المرأة ، اما الارتفاع المحدود في نسبة العينة الثالثة ، فيرجع الأثر النسبي واللاتي انقطعن عن العمل لمسؤليات رعاية الاطفال ، ولمسؤليات الحياة الزوجية على استمرار هذه الفئة في العمل .

٤ - **المؤهلات العلمية :-**

بالرغم من ان احد شروط اختيار مفردات مجتمع البحث هو حصول المبحوثة على درجة البكالوريوس كحد ادنى ، الا أنه يلاحظ وجود عدد من حملة المؤهلات الاعلى من البكالوريوس (دبلوم ، ماجستير) ، يمثل نسبة (١٤٪) من عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن (١٨٪) من اللاتي كن يعملن ثم تركن العمل . وقد يعكس ذلك حجم الفاقد من العمالة النسوية المؤهلة وذات الكفاءة ، والتي حصلت على درجات علمية اعلى من مرحلة البكالوريوس ، واللاتي انفقت عليهن الدولة الكثير ، لاعدادهن وتأهيلهن ، ولكن لم تستثمر كفاءاتهن وقدراتهن في المجالات التي تخصصن فيها .

٥ - **التخصص :**

تشير النتائج الى أن إقبال المرأة السعودية علي التعليم في المجالات الادبية والعلوم الانسانية اكثر من اقبالها على التعليم في المجالات التطبيقية العلمية والعملية ، فقد بلغت نسبتهن في عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن ٧٢٪ (تخصص أداب وفروعها) وقد يشير ذلك الى عدة أمور منها :-

أ - إن إتجاه المرأة الى أن تتعلم يمثل لها أهمية خاصة تفوق اهمية نوع العمل ذاته .

ب - ارتباط تعليم المرأة في المجالات الأدبية والعلوم الانسانية بسياسة المملكة وتقاليدها التي حددت نوعية خاصة لعمل المرأة .

٦ - **تعليم ولي الامر :**

يوجد تقارب في نسب اولياء الامور الحاصلين على مؤهلات عليا في المجموعات الثلاث (٦٣٪ ، ٦٢٪ ، ٦٤٪) . مما يعكس التقارب بين مؤهلات المرأة العاملة ومؤهلات أولياء الامور . وأن كان ذلك لايرتبط بعمالة المرأة مباشرة ، ولكن قد يدل علي وجود قبول لتعليم المرأة تعليما عاليا لدى اولياء الامور المؤهلين على مستوي التعليم العالي أكثر من غيرهم .

٧ - وجود الابناء :

بلغت نسبة من لديهن أبناء في المجموعات الثلاث (٥٦٪ ، ٦٢٪ ، ٧٢٪) ورغم التجانس النسبي في هذه النسب ، فان اعلي نسبة توجد في عينة العاملات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل ، حيث اتضح ان ٥٢٪ منهن تركن العمل بسبب كثرة مسؤوليات الاطفال ورعايتهن لهم ، مما قد يرجع أهمية عامل الاعباء الأسرية للمرأة في إنتاجيتها ودورها في التنمية .

٨ - عدد الابناء :

اتضح ان اعلى نسبة لمن لديهن أكثر من ثلاث أطفال كانت في فئة عينة المبحوثات اللاتي عملن ثم تركن العمل (٣٣.٣٣٪) ، مما يؤيد ما سبق ذكره في الفقرة السابقة من وجود أعباء تربية الأبناء على المرأة المتعلمة .

٩ - نوع العمل :

كشفت معطيات الدراسة أن غالبية لها دلالة ممن يعملن فعلا ، أو عملن لفترة ثم تركن العمل يفضلن الوظائف الحكومية (٩٤.٩٥٪) ،(٧٨٪) وقد يشير ذلك إلى أن المرأة السعودية تفضل العمل في وظائف الدولة . أو أن فرص العمل المتاحة امامها إقتصرت على وظائف الدولة الرسمية ، وإن هذه الفرص غير متاحة في مؤسسات القطاع الخاص الامر الذي يستلزم الأهتمام بالعمالة النسوية بالقطاع الخاص مع تهيئة أعمال مناسبة لها في هذا القطاع ، بما يتوافق مع قيم المجتمع وتعاليم الشريعة الاسلامية .(١)

ب : اتجاهات المرأة العاملة نحو أثر العوامل المجتمعية على مشاركتها في التنمية

بمناقشة نتائج المجموعات الثلاث من حيث نظرة المجتمع لمشاركة - او عدم مشاركة المرأة السعودية في العمل إتضح التالي :-

١ - موقف المجتمع من عمل المرأة :

بالرغم من أن النسبة الغالية تري بأن المجتمع يوافق على عمل المرأة ، بنسب متقاربة ومرتفعة في المجموعات الثلاث (٩٦.٣٧ ٪ ، ٨٦٪ ، ٨٢٪) ، إلا أن هناك صعوبات - في رأي البعض - مازالت ملموسة في الواقع العملي مرتبطة بالنظرة العامة لخروج المرأة الى العمل والمتحفظة في بعض البيئات .

---

(١) انظر - ملخص لآراء الخبراء والقيادات النسوية ص ص ٣٠٥-٣١٢.

٢ - العمل في كافة المجالات :

يوجد إتفاق بين أراء مفردات المجموعات الثلاث حول إمكانية عمالة المرأة في كافة المجالات بنسب متفاوتة (٦٦٪ ، ٧٨٪ ، ٨٦٪) ، ويفسر الانخفاض النسبي لمجموعة المرأة العاملة ، بأنه قد يرجع إلى كونها أكثر خبرة وواقعية بظروف العمل ومجاله حيث ترى أن المجالات الحالية المتاحة هي مناسبة لظروف المرأة. اما من حيث كفاية المجالات الحالية لعمل المرأة ، فيوجد اتفاق على ان المجالات الحالية غير كافية (٨٢ ٪ ، ٨٦٪ ، ٧٤٪)، وذكرت مفردات البحث الثلاث ان هناك مجالات جديدة يمكن للمرأة العمل فيها ولاتتعارض مع قيم المجتمع مثل ، العمل في شركات نسوية ، العمل في مصانع فيها ادارة مشاريع خاصة ، وقد تمثل تلك المجالات طموحات جديدة تسعي المرأة السعودية لطرقها عن طريق المشاركة في القطاع الخاص ، واستحداث مجالات جديدة تستطيع ان تشارك فيها في اطار الفصل السائد بين الجنسين والذي ورد في التصور الاسلامي .

هذا وقد بدأت تجربة المشاركة في بعض مجالات العمل الخاص من قبل بعض السيدات السعوديات ، وهى وان كانت في البداية فهى ماتزال تحتاج الى تدعيم اكثر عن طريق دعم المجتمع لها في اطار القيم الاسلامية الاصيلة والسائدة في المجتمع السعودي .

٣ - من حيث نظام العمل :

باستعراض النتائج الخاصة بمجموعتي البحث من العاملات ، والمؤهلات اللاتي عملن ثم تركن العمل ، حول اثر نظام العمل ومدى ملائمته لاوضاع المرأة السعودية وعلى انتاجيتها ، تبين أن (٤٤٪، ٧٤٪) من المجموعتين يرون أن نظام العمل غير مناسب حيث أن :

- ان هناك شبه اجماع في الاراء على وجود عوامل تحد من مشاركة المرأة المتعلمة من اهمها قلة الوظائف الحالية المتاحة ، وساعات الدوام غير الملائمة .

- كما تبين ان بعض الصعوبات ترتبط بقلة كفاءة المرأة العاملة ، مثل عدم توفر فرص تدريب كافية ، وقلة فرص الابتعاث والانتداب مع عدم مرونة نظام الدوام ومواعيده وخصوصا للمرأة المتزوجة .

جـ -اتجاهات المرأة نحو العوامل الذاتية المؤثرة على أدائها (مساهمتها بالعمل)

١- بمناقشة نتائج أراء مفردات عينات المجموعات الثلاث حول (١) العوامل التي اثرت على مشاركة المرأة (او عدم مشاركتها) في العمل اتضح التالي : -

= ان نسبة الراضيات عن العمل في فئة العاملات تبلغ حوالي ٦٧٪ من مجموع المفردات ، فيما مثلت النسبة الاقل غير الراضيات عن العمل إلى حد ما (٥٥ر٢٨٪) وغير الراضيات (٣ر٣٪).

= أن من اسباب عدم الرضا في العينات الثلاث كانت متقاربة من حيث عدم تناسب طبيعة العمل مع المؤهل في عنية العاملات (٢٠. ٢٩٪) ، وفي عينة الحاصلات على مؤهل ولم يعملن فلقد مثل هذا السبب (٢٦٪)، أي عينة المبحوثات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل فقد مثل ذلك في أسباب تركهن للعمل بنسبة ٢٢٪.

= يوجد اتفاق بين أراء العاملات والحاصلات على مؤهل ولم يعملن حول أسباب عدم الرضا عن العمل وعدم تقدمهن الفئة الثانية للعمل بالرغم من حصولها على مؤهل عالي، والتي تدور حول عدم مناسبة مجال العمل لطبيعة المؤهل (٢٩٪، ٢٦٪) وعدم اقتناع العاملات بالعمل الذي يقمن به (٣١٪) ، كذلك عدم توفر فرص العمالة المناسبة لتخصص الحاصلات على مؤهلات تتعلق بنوعية العمل تمنع المؤهلات غير العاملات من الالتحاق بسوق العمل .

= كما ظهر أن من اسباب عدم الرضا عن العمل لدى بعض العاملات ما يرجع الى العلاقة بالرئيسات ، والزميلات . اضافة الى الصعوبات الخاصة بمواعيد العمل ، وبعد العمل عن المسكن ، كما توجد صعوبات تواجه المرأة العاملة في بداية العمل مرتبطة بالمواصلات وعدم توفر دور الحضانة .

= تمثل المسئوليات ورعاية الابناء ، أهم العوامل التي دفعت مجموعة العاملات المؤهلات اللاتي عملن ثم تركن العمل إلى ترك العمل . وإن لم يمثل ذلك اهمية واضحة لدى عينة العاملات فعلا حيث رتبن بدائل وإمكانات وخدمات مجتمعية .

العينة الاولى يعني بها مجتمع (العاملات) .
العينة الثانية يعني بها مجتمع (حاصلات على مؤهل ولم يعملن) .
العينة الثالثة يعني بها مجتمع (من عملن ثم تركن العمل) .

٢ - تأثير المشاكل الشخصية على اداء المرأة لاعمالها :

= إتضح من استجابات ٥٠٪ من مفردات عينة العاملات ، ان المشكلات الشخصية للمرأة تؤثر على أدائها ، وان تلك المشكلات ترجع الى أسباب تتعلق بظروف المرأة نفسها كدورها الأسري في المنزل ، والخوف من الاتهام بالتقصير وافتقاد التسهيلات المجتمعية بصورة كافيــة سواء كانت تلك التسهيلات مادية او اجتماعية او ثقافية .

وبوجه عام فان غالبية مفردات المجموعات الثلاث يشرنّ الى ان صعوبة التوفيق بين ادوار المرأة في المنزل والعمل تمثل عاملا مؤثرا على اداء المرأة لاعمالها .

= تعتقد مفردات البحث من المؤهلات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل أن من العوامل التي ادت الى تركهن العمل ما يتعلق بالجوانب الذاتية للمرأة والتي تتمثل في اتجاهاتها الشخصية نحو الاسرة والمنزل ودورها كأم .

= ترجع غالبية مفردات البحث من المجموعات الثلاث أهم أسباب رفض بعض الازواج لعمل زوجاتهم بالعزوة والمكانة وبالدور الاجتماعي داخل الاسرة الى جانب بعض التقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع ، والتي تتحفظ من حيث اطلاق الفرص المتعددة لعمل المرأة .

= اما من حيث انتاجية المرأة العاملة المتزوجة ، فان غالبية لها دلالة من أراء مفردات البحث ، تعتقد في ان الزواج يؤثر على إنتاجية المرأة العاملة ويؤدي الى قلة انتاجيتها .

اما القلة من المتزوجات اللاتي لاتؤيدن ذلك ، فقد يكون لهن ثقافات خاصة مرتبطة بتعليمهن بالخارج وما اشبه .

وترى الباحثة ، أن نزول المرأة للعمل مازال حديثا نسبيا ، وما زالت عملية التأقلم والتوافق مع ظروف العمل والحياة الأسرية تحتاج الى فترة اطول لكي تكتسب المرأة الخبرة في ذلك .

= بالرغم من وجود مؤشرات تشير الى وجود صعوبات تعوق المرأة عن أداء دورها في الحياة العملية ، الا انها قد تغلبت على معظمها بجهودها الخاصة والذاتية . كما تبين ذلك -من خلال تنظيم الوقت والاستعانة ببعض الخدمات المساعدة (خادمة - سائق) وتعتقد الباحثة أن إمكانية المرأة العاملة تجعلها قادرة على «تخصيص جزء من مرتبها للانفاق على تلك الخدمات للتوفيق بين أدوارها (البيت والعمل) ، اما من حيث التسهيلات المجتمعية ، فلم تظهر لها آثار تذكر في استجابات المبحوثات .

= اما عن طموح المرأة السعودية في تولي مراكز قيادية ، فقد لوحظ ان نسبة من أيدن ذلك مرتفعة في المجموعات الثلاث (٧٨٪ ، ٧٤٪ ، ٨٦٪) مما يعكس اتجاها

ايجابيا لدى المرأة السعودية من حيث احساسها بذاتها وبإمكانياتها في العمل ، سواء عملت او لم تعمل . وهذا يسهل عملية إستقطاب المرأة للعمل اذا ماتوفرت لها فرص التشجيع المجتمعي والاعلامي المناسبين .

اما من حيث الدخل الشهري ؛ فلقد تبين ان ٧٥٪ تقريبا من مفردات مجموعة العاملات يحصلن على دخل شهري لايقل عن (٦٠٠٠ – ستة الاف ريال) ، ويعد ذلك دخلا مرتفعاً نسبيا ، بالنسبة لتكاليف المعيشة والالتزامات المطلوبة من المرأة .

اما عن أسلوب إنفاق المرأة لراتبها ، فقد إتضح أن الجزء الأكبر منه ينفق على الاحتياجات الخاصة للمرأة وعلى راتب السائق والخادمة .

وتري الباحثة أن إستجابات المبحوثات على هذا النحو قد تكون " محاولات انكارية " للحاجة الاقتصادية لأسرتها فمن المنطقي أن نقول بأن دافعية المرأة للعمل لا يمكن ان تكون قاصرة لدى الجميع علي الوفاء بمتطلبات المرأة الخاصة دون المساهمة الحقيقية في نفقات الاسرة . وقد يفسر ذلك بسيادة مشاعر الانفة لدى المرأة السعودية العاملة .

د - اتجاهات مجموعات البحث حول العوامل التي تحد من مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية :

١ - عوامل مرتبطة بالمجتمع :

تتفق أراء غالبية مفردات المجموعات الثلاث على وجود عوامل مجتمعية تؤثر في مشاركة المرأة في العمل والانتاج (٧١٪ ، ٨٨٪ ، ٩٢٪) . وتتلخص هذه العوامل في الاتي : -

- قصر مجالات التعليم والعمل ومحدوديتها .
- عدم توفر التسهيلات اللازمة لخروج المرأة للعمل بشكل فعال .
- عدم كفاية وضوح التخطيط لدور المرأة في المجالات المختلفة .
- نقص القيادات النسوية الواعية .
- قلة وجود مؤسسات تعني بالتدريب المستمر للمرأة العاملة .
- عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة .
- نظرة المجتمع لعمل المرأة مازالت متحفظة ، كما يوجد اعتراض من بعض الأسر على فكرة عمل المرأة ذاتها ، والنظرة الدونية لبعض المهن الخاصة بالمرأة ، وعدم موافقة المجتمع على عمل المرأة في بعض المجالات .
- ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي .
- محدودية دور الإعلام في تشجيع المرأة علي المشاركة في العمل .

٢ - عوامل ترجع الى المرأة نفسها :

هناك إتفاق بين آراء المجموعات الثلاث على وجود بعض الصعوبات التي تعود الى المرأة نفسها ، وتؤثر على العمل والمشاركة ، وتتلخص هذه العوامل في : -

- عدم القدرة على التوفيق بين الدور الأسري والدور الوظيفي للمرأة .
- هناك عوامل ترتبط بنظرة المرأة الى العمل ذاته ، متعلقة بالتنشئة الاجتماعية للمـرأة والتقاليد والاعراف الموجودة والتي تحد من إتجاهها الايجابي نحو العمل .

هـ - المقترحات :

باستعراض المقترحات التي طرحتها مفردات مجموعات البحث الثلاث ، فانه يمكن حصرها فيما يلي : -

١ - في مجال التعليم والعمل :

- فتح مجالات جديدة لتعليم المرأة .
- فتح مجالات جديدة لعمل المرأة .
- كفاية التخطيط لتعليم المرأة وعملها .
- زيادة فرص تدريب المرأة .

٢ - في مجال نظام العمل :

- اعطاء المرأة اجازة بنصف راتب للعام الاول لميلاد الطفل الاول وحتى الثاني .
- زيادة الحوافز والمكافآت للعمل خصوصا في المناطق النائية .
- تعديل نظام الاجازات الحالي .
- تقليص ساعات العمل للام العاملة .
- زيادة مدة اجازة الوضع .

٣ - في مجال دور المجتمع .

- تشجيع ودعم المؤسسات التي تعني بالمرأة وأوضاعها .
- تشجيع انشاء مؤسسات الرعاية النهارية .
- إنشاء مراكز الخدمة ونشرها في الاحياء .
- فتح حضانات داخل كل مؤسسة عمل نسوية .
- الارتقاء بمستوى الحضانات الموجودة .
- اتفاق المؤسسة مع النقل الجماعي لنقل موظفاتها .
- تسهيل إستقدام المربيات .
- نشر الوعي بأهمية عمل المرأة .
- عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة أوضاع المرأة .

وتضيف الباحثة بأن هذه المقترحات لقيت تأييد ومناصرة كل من القيادات النسوية ، خبراء التخطيط ، خبراء مجلس القوى العاملة وبعض العاملين في ديوان الخدمة المدنية من خلال المقابلات المقتننة وغير المقننة التي اجريت معهم .

ثالثاً : التحليل الكيفي لمعطيات الدراسة الميدانية :

يتضمن التحليل الكيفي لمعطيات الدراسة الميدانية ، مجموعة من المتغيرات تتحدد في الخصائص الذاتية لمفردات مجموعات البحث الثلاث في إرتباطها بعمل المرأة ، وإتجاهات المرأة نحو أثر العوامل المجتمعية على مشاركتها في التنمية ، إضافة الى آراء الخبراء والقيادات والنسوية حول دور المرأة في العمل والتنمية . هذا ويمكن تقديم هذا التحليل في الاتي :-

١ - الخصائص الذاتية لمفردات المجموعات الثلاث في إرتباطها بعمل المرأة

أ - لم يمثل تباين سن المرأة بين (٢٠-٥٠) أهمية لها دلالة في إحجام المرأة المؤهلة عن العمل أو من اقبالها عليه .

ب- تمثل مسئولية رعاية الاطفال لدى المرأة المتزوجة أهم عوامل تمسكها بالعمل والاستقرار فيه .

جـ - يوجد ثمة فاقد له دلالة في طاقات المرأة المؤهلة في عملها أو في انتاجها أو في إستمرارها في العمل .

د - لم يكشف البحث عن أثر زواج المرأة المؤهلة في عملها او إنتاجها او في إستمرارها في العمل .

هـ - غالبية السيدات المؤهلات - عاملات وغير عاملات - حصلن على مؤهلات جامعية في العلوم الادبية ، ولم يكشف البحث عن أثر ذلك على إنتاج المرأة عند العمل .

و - غالبية عمل المرأة في عينة البحث للمجموعات المختارة يتركز في القطاع التعليمي ثم الصحي بنسبة أقل .

ع - توجد ثمة علاقة طردية بين إرتفاع مستوى تعليم ولي الامر ، وإقبال المرأة على التعليم وإن لم تكشف نتائج البحث عن ارتباط يذكر بين هذا العامل وموقف المرأة من العمل سلبيا او ايجابيا .

ج - لم يكشف البحث عن أثر تشغيل المرأة العاملة للخادمات على مسئولياتها الأسرية خاصة في رعاية الأبناء .

٢ -اتجاهات المرأة العاملة نحو اثر العوامل المجتمعية على مشاركتها في التنمية

أ - جميع المبحوثات يعتقدن في تشجيع المجتمع السعودي لعمل المرأة ومشاركتها في التنمية .

ب - رغم ذلك فهناك صعوبات ما زالت قائمة مرتبطة بتحفظ البعض لظاهرة خروج المرأة للعمل .

جـ - يوجد ثمة اتجاه شبه اجماعي لدى قيادات المجتمع النسائية نحو إمكانية عمل المرأة في أغلب المجالات المتاحة ، وإن ظهرت بعض التحفظات في تحديد هذه المجالات بما يوافق طبيعة المرأة السعودية والنظم التي تحكم مجتمعها والمتمثلة في الأعراف وأحكام الشريعة الاسلامية .

د - يوجد ثمة اتفاق على ان مجالات العمل الحالية غير كافية ، وأن هناك مجالات اخرى تتفق مع ظروف المرأة السعودية يمكن التوسع فيها أو طرقها .

هـ - توجد بعض المشكلات التي تحد من مشاركة المرأة ، تتمثل في نظام العمل ومدى ملاءمته لأوضاع المرأة السعودية ، ومحدودية مجالات العمل ، وعدم ملاءمة ساعات الدوام في بعض المؤسسات مع عدم توفر فرص للتدريب أو قلة فرص الإنتداب والإبتعاث.

٣ -أ اتجاهات المرأة نحو اثر العوامل الذاتية على ادائها لاعمالها ودورها في التنمية :

١ - بالرغم من اتجاهات غالبية العاملات الإيجابية في هذا الصدد ، الا أن القلة ذات الاتجاهات السلبية عبرت عن عدم تناسب طبيعة العمل مع المؤهل ، وعدم الاقتناع بنوعية العمل ، وعدم توفر العمالة المناسبة للتخصص ، مايشير الى وجود صعوبات متعلقة بنوعية العمل وتناسبه مع إمكانيات المرأة .

٢ - توجد قلة نسبية ليست لها دلالة ، تمثلت اتجاهاتها السلبية في العلاقات بالرئيسات والزميلات ومواعيد العمل وبعد مكان العمل عن المنزل وعدم توفر دور حضانة .

٣ - غالبية من تركن اعمالهن كانت بسبب مسئولياتهن عن رعاية الاطفال بينما إنكمشت هذه النسبة في فئة العاملات واللاتي إعتمدن على البدائل والامكانيات والخدمات المجتمعية المعينة التي تقدم الرعاية المناسبة .

ب - تاثير المشاكل الشخصية على اداء المرأة للعمل ودورها في التنمية .

١ - كشف البحث عن أن ثمة مشكلات شخصية للمرأة العاملة تؤثر على أدائها للعمل، منها ما يتعلق بالمرأة ذاتها أو دورها الأسري والاثر ، السلبي لصراع الأدوار وتعددها .

٢- يؤثر الدور الإجتماعي للمرأة داخل الاسرة والمرتبط بالقيم الإجتماعية على مدى قبول أو رفض بعض الأزواج لعمل زوجاتهم خارج المنزل .

٣ - يوجد ثمة اتجاه عام ينسب الى المرأة العاملة المتزوجة متمثلا في قلة إنتاجها سواء كانت هذه النظرة من قبل المرأة نفسها او من المجتمع ذاته متمثلا في قياداته النسوية .

٤ - اظهرت الدراسة وجود صعوبات مرتبطة بمواظبة المرأة على عملها وانتظامها (كالمواصلات) تواجه المرأة العاملة ، وبالرغم من ذلك فان المرأة العاملة تسعى للتغلب على تلك الصعوبات بجهودها الذاتية وذلك لتحقيق التوافق بين مختلف الادوار التي تقوم بها .

٥ - نمو الاتجاه الايجابي لدى المرأة السعودية نحو إحساسها بذاتها ومكانتها في العمل سواء كانت تعمل او لاتعمل ، مما يعطي مؤشرات الى إرتفاع طموح المرأة السعودية .

٦ - توجد غالبية لها دلالة في عينة المرأة العاملة تنفق جزء كبيراً من دخلها علي إحتياجاتها الخاصة وراتب الخادمة والسائق ، مما يخفف بعض الأعباء المالية على ولي امرها .

٤ -الصعوبات التي تواجه مساهمة المرأة في التنمية

أ - صعوبات ترجع الى المرأة نفسها :

هناك اتفاق بين أراء مفردات المجموعات الثلاث على ان هذه الصعوبات تتحدد في : -

= الخوف والتهيب من عدم التوفيق بين الدور الاسري والدور الوظيفي للمرأة ، وذلك لا ن مجموعة الدور الذي تتعامل معهم المرأة السعودية العاملة (اب ، اخ ، رئيسة عمل) تحمل توقعات محددة عن أدوارها ، وهى تخشى عدم الانسجام بين تلك التوقعات والذي قد يعيقها عن أداء ادوارها بفعالية .

= عوامل ترتبط بنظرة المرأة نحو العمل ذاته مرتبطة بظروف التنشئة الاجتماعية للمرأة في الاعمال التي تتطلب درجات متباينة من الاستقلال والمسئولية .

= ندرة التنظيمات التي تعنى بأمور المرأة العاملة وشئونها اجتماعيا او إعلامياً .

ب - صعوبات مرتبطة بالمجتمع

يوجد اتفاق عام بين أراء مفردات المجموعات الثلاث على وجود صعوبات مجتمعيه تؤثر في أداء المرأة لدورها بفعالية وتتمثل في :-

= محدودية مجالات تعليم وعمل المرأة .

= عدم كفاية وضوح التخطيط لدور المرأة في المجالات المختلفة .

= نقص القيادات النسوية الواعية .

= قلة وجود المؤسسات التي تعنى بتدريب المرأة .

= نظرة المجتمع المتحفظة لعمل المرأة .

= ابتعاد المرأة عن مجالات العمل الإنتاجي .

= محدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة والمشاركة في العمل

٥ - : أراء الخبراء والقيادات النسوية في دور وعمل المرأة في التنمية :

أ - يوجد شبه اجماع على ان التخطيط لعمل المرأة لايسير وفق الاحتياجات الضرورية للمملكة وطموحات المرأة .

ب - عدم وجود تمثيل للمرأة في الأجهزة التخطيطية مما كان له مردود سلبي على ترشيد السياسة التعليمية والعمالة للمرأة .

جـ - إحجام القطاع الخاص عن تشغيل المرأة والذي يعود الى :-

١ - قلة الفرص المتاحة لعمل النساء في هذا القطاع .

٢ - عدم اثارة الاهتمام لعمل المرأة لدى مسئولي هذا القطاع .

٣ - تفضيل المرأة للعمل في القطاع الحكومي .

٤ - إحجام القطاع الخاص عن فتح مجالات لعمل المرأة .

رابعا : تحقيق الفروض

يمكن تحقيق فروض البحث من خلال مجموعة المؤشرات المرتبطة بكل فرض من هذه الفروض على النحو التالي :-

اولا : الفرض الاول :

«توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بنسق المجتمع للمرأة السعودية المتعلمة ومشاركتها في التنمية » وقد اتضحت تلك العلاقة من خلال المؤشرات التالية :-

١ - غالبية المبحوثات في المجموعات الثلاث يتفقن على ان المجتمع السعودي يشجع عمل المرأة ومشاركتها في التنمية حيث يتضح ذلك من خلال نسب المؤيدات لذلك من المجموعات الثلاث وهى (٩٦٪ ، ٨٦٪ ، ٨٢٪) والتي تعبر عنها نتائج الجداول (١٤ ، ٣٠ ، ٤٦) . وهذا يعتبر من العوامل الايجابية التي تؤدي الى زيادة مساهمة المرأة في التنمية .

وبالرغم من هذه النتيجة الا ان هناك بعض الصعوبات المرتبطة بهذه المؤشرات منها تحفظ بعض فئات المجتمع ازاء عمل المرأة في بعض المجالات .

٢ - يوجد اتفاق بين غالبية المبحوثات من المجموعات الثلاث على ان مجالات العمل الحالية غير كافية لكي تشارك المرأة السعودية المتعلمة في التنمية بالقدر الذي يتناسب مع قدراتها . ويتضح ذلك من خلال استجابات المبحوثات والتي تعبر عنها النسب التالية (٨٣٪ ، ٨٦٪ ، ٧٤٪) بالجداول (١٦، ٣١ ، ٤٧) . وهذا

يعتبر من المؤشرات السلبية المرتبطة بنسق المجتمع وتؤثر سلبيا على حجم المشاركة المتوقعة من المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية المتعددة . اذ ان غالبية المبحوثات بالمجموعات الثلاث (٦٦٪ ، ٧٨٪ ، ٨٦٪) من الجداول (١٥، ٢٤ ، ٤٤) ابدين الاستعداد للعمل في كافة مجالات التنمية المناسبة لطبيعة المرأة اذا ما اتاح لهن المجتمع ذلك .

٣ - توجد بعض الصعوبات المتصلة بنظام واوضاع عمل المرأة الحالي تتفق عليها غالبية المبحوثات (٦٨٪ ، ٧٤٪) بالجداول (١٩ ، ٥٠) يمكن ترتيبها حسب أولوياتها في الاتي :-

أ - محدودية الوظائف المتاحة لعمالة المرأة (٩٠٪ ، ٧٦٪ الجداول ١٧ ،٥٠) .

ب - عدم مرونة نظام الدوام خاصة للمرأة المتزوجة (٦٧٪ الجدول ١٩) .

ج - عدم توافر فرص تدريبية كافية للمرأة في مجال العمل (٦٤٪ - الجدول ١٩) .

د - صعوبة الوصول الى مكان العمل (٦١٪ - الجدول ٥) .

هـ - نظام العمل لايتيح الفرص الكافية امام طموح المرأة في الترقي (٤٦٪ ، الجدول ١٩) .

و - نظام الاجازات غير مناسب لاوضاع المرأة العاملة (٤٢٪ - الجدول ١٩)

٤ - يوجد اتفاق عام لدى غالبية مفردات المجموعات الثلاث على وجود صعوبات مرتبطة بنسق المجتمع تحد من مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية ، والتي ، تعبر عنها النسب (٧١٪ ، ٨٨٪ ، ٨٦٪) بالجداول (١٨ ، ٢٩ ، ٤٩) وهذه الصعوبات طبقا لاولوياتها هي :-

أ - قصر عمل المرأة على مجالات معينة (٦٩٪ ، ٥٢٪).

ب - عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة (٦٥٪ ، ٥١٪)

ج - نظرة المجتمع الدونية لبعض المهن (٥٦٪).

د - عدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة (٥٦٪) .

هـ - نقص القيادات النسوية المدربة (٤٧٪).

و - بعض الأفكار المرتبطة ببعض الثقافات الفرعية (٣٥٪)

ز - عدم وجود مؤسسات تهتم بقضايا المرأة (٣٣٪) .

ثانيا : الفرض الثاني :

« توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة ومشاركتها في التنمية » .

وقد اتضحت تلك العلاقة من خلال المؤشرات التالية :-

١ - غالبية المبحوثات بالمجموعات الثلاث لديهن اتجاهات ايجابية نحو دورهن في التنمية في كافة المجالات المتاحة مع توفر الضمانات الكافية لعدم الاختلاط . وقد عبرت عن هذه النتائج النسب (٦٦٪ ، ٧٨٪ ، ٨٦٪) بالجداول (١٥ ، ٢٤ ، ٤٤)

وهذا يعتبر من العوامل المؤثرة ايجابيا في مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية . وبالرغم من ذلك ، فقد ابدت باقي المبحوثات في المجموعات الثلاث اتجاها سلبيا نحو المشاركة في العمل والتنمية وان كن قد ارجعن ذلك الى عدم وجود المجالات المناسبة لطبيعة المرأة السعودية ومشكلات التنقل والغربة وبعض الأفكار والاعراف المرتبطة بالثقافة الفرعية لهن .

٢ - غالبية المبحوثات من العاملات يتميزن بالرضا عن العمل (٦٨٪ - الجدول ٤) ويشير ذلك الى قوة شعورهن بالانتماء الى المجتمع ، حيث اظهرت النسب ان رضاءهن عن العمل يرجع الى شعورهن بحاجة المجتمع الى جهودهن وتأكيد ذواتهن وارتياحهن نفسيا عند اداء العمل (٦٦٪ ، ٦٦٪ ، ٧٧٪) بالجدول (٤) . وهذا مؤشر ايجابي من المؤشرات المرتبطة بنسق المرأة الذاتي .

٣ - يوجد اتفاق بين اكثر من نصف عدد المبحوثات من العاملات على ان المشاكل الشخصية لاتؤثر على إدائهن للعمل وهذا مؤشر ايجابي نحو المشاركة ، وان كان اقل من نصف المبحوثات بقليل يرين ان تلك المشاكل تؤثر علي ادائهن للعمل بسبب عدم وجود تسهيلات تقلل من اعباء المرأة العاملة مثل تسهيل المواصلات وانشاء دور حضانة ملائمة باماكن العمل وكذلك الاكثار من انشاء دور الرعاية النهارية ، اضافة لخوفهن من الاتهام من قبل الزوج بالتقصير في اداء الواجبات المنزلية ، وكذلك لان عبء مسئوليات البيت والاولاد يقع على عاتقها وحدها. ويعتبر هذا من المؤشرات الايجابية المرتبطة بنسق المرأة الذاتي ويعتبر في نفس الوقت من المؤشرات السلبية المرتبطة بنسق المرأة الذاتي ايضا ولكنه نابع من المؤشرات السلبية المرتبطة بنسق المجتمع .

٤ - تتفق النسبة الغالبة من المبحوثات العاملات على ان الزواج لايؤثر على انتاجية المرأة (٥٨٪ - الجدول (٩)) حيث ان المتزوجة من وجهة نظرهن اكثر امنا واستقرارا ، كما ان الزواج يوفر لها مكانة اجتماعية افضل واشباعا لذاتها ينعكس ايجابيا على ادائها للعمل . ويعد هذا من المؤشرات الايجابية المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة .

٥ - تتفق النسبة الغالبة للمبحوثات في المجموعات الثلاث على ان المرأة يمكن من خلال طموحاتها وتنظيم وقتها ان تصل الى مناصب قيادية في العمل (٧٨٪ ، ٧٤٪ ، ٨٦٪) بالجداول (١٠ ، ٢٥ ، ٤٢) . ويعد ذلك دافعا ذاتيا للمرأة للمشاركة في التنمية ، ويعتبر من المؤشرات الايجابية المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة .

٦ - تقر غالبية المبحوثات من العاملات (٦٦٪ ، الجدول ١٣) ان هناك ثمة صعوبات راجعة الى المرأة نفسها تحد من مشاركتها في التنمية بالحجم المتوقع منها . وان اهم هذه الصعوبات هي :-

أ - عدم القدرة على التوفيق بين مسئوليات البيت والعمل (٤٣٪)

ب - الظروف الاسرية (٣٨٪)
ج - التنشئة الاجتماعية للمرأة (٢١٪)
د - ضعف وعي المرأة بدورها الانتاجي (٢١٪)

وهذا المؤشر الذي يعتبر من المؤشرات السلبية المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة، الا انه يعتبر ايضا من المؤشرات السلبية المرتبطة بنسق المجتمع ، خاصة فيما يتعلق بالظروف الاسرية ويؤكد هذا اتجاه المرأة نحو الاستمرار في العمل من خلال الاستجابات الخاصة بسن التقاعد والذي يعبر عن ان المرأة تفضل التقاعد في حالة اذا ما احتاج الاطفال الى رعاية وتفرغ (٨١٪ الجدول ١٢) .

<u>وفي ضوء ماتقدم من تحليل يتضح أن :-</u>

١ - تحقق الفرض الاول بوجود عوامل مؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية مرتبطة بنسق المجتمع منها ماهو ايجابي ومنها ماهو سلبي .

٢ - تحقق الفرض الثاني بوجود عوامل مؤثرة في مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية مرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة منها ماهو ايجابي ومنها ماهو سلبي .

٣ - بالنسبة للتحقق من صحة الفرض الثالث والذي مؤداه « من المرجح وجود فروق بين حجم تاثيرات كل من العوامل المرتبطة بنسق المجتمع والعوامل المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة والمؤثرة على مشاركتها في التنمية » فيمكن القول أنه لم تتضح تلك الفروق نظرا لتداخل كل من العوامل المرتبطة بنسق المجتمع والعوامل المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة ، حيث لايمكن الفصل بينهما فالعوامل الذاتية ماهى في غالبيتها الا انعكاسا لتاثير العوامل المجتمعية ، وبالرغم من ذلك فان هناك من المؤشرات التي سبق عرضها مايرجح تاثير العوامل المتصلة بنسق المجتمع اكثر من تاثير العوامل المتصلة بالنسق الذاتي للمرأة على مشاركتها في التنمية .

هذا وقد اكدت أراء الخبراء والقيادات النسوية صحة المؤشرات السابقة سواء أكانت مرتبطة بنسق المجتمع او النسق الذاتي للمرأة مع ترجيح العوامل المتصلة بنسق المجتمع [1]

---

(١) انظر ملخص أراء الخبراء والقيادات النسوية هـ

الفصل الثامن

الإطار التصوري - لنموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

الإطار التصوري - لنموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

في إطار البناء النظري للدراسة ، وما أسفرت عنه النتائج الإمبريقية الميدانية ، تقدم الباحثة فيما يلي نموذجا تصوريا لمواجهة العوامل السلبية المرتبطة بمشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية في اطار الشريعة الإسلامية.

ويتضمن هذا الإطار الجوانب التالية :-

أولا : المنظور النظري الذي يستند اليه النموذج المقترح.
ثانيا : الافتراضات الأساسية للنموذج المقترح.
ثالثا : محددات النموذج المقترح.

أولاً : المنظور النظري للنموذج المقترح :

يتبلور هذا المنظور في صياغة إجرائية تجمع بين مدخل حل المشكلةProblem Solving ومدخل العملية Process Approch في إطار الشريعة الإسلامية، بحيث تجتمع في هذه الصياغة المفاهيم الرئيسية لكل من المدخلين في وحدة متكاملة مع تأصيلهما إسلامياً ، بما أمر الله به من أوامر ونواهي وحقوق وواجبات وقيم سنتها الشريعة المطهرة. وتوافق هذا المدخل يكمن في أن مدخل حل المشكلة ، كمدخل منطقي عقلاني ، يقوم على تدرج خطوات منطقية ، تبدأ بإدراك المشكلة وتفسيرها ثم إختيار البدائل واختبارها للعلاج . وهو على هذا النحو ، منهج تحكمه قوانين العقل التي أقرها الإسلام على النحو السابق ذكره. كما أن مدخل العملية ما هو الا صياغة ديناميكية لهذه الخطوات ، لها بداية ولها نهاية ويعتبر مكملاً لمدخل حل المشكلة حيث أنها تضيف اليه أبعاداً تنظيمية قائمة على التدخل الهادف في إطار ديناميكي.

ويرتبط كل من المدخلين السابقين بنظرية الدور Role Theory التي تعني بأن المجتمع ما هو الا مجموعة أدوار Roles ومكانات Status متفاعلة ومتكاملة لتحقق توازن المجتمع وتحقيق أهدافه وأن تأصيله إسلاميا لا بد وأن يتكيف ليناسب و اجبات المرأة المسلمة وأدوارها كما شرعها الاسلام.

ومن ثم فإن المنظور يفترض ما يلي :-

- أن المجتمع الاسلامي السعودي ، نسق ثقافي يتميز بأن واجبات المرأة وأدوارها ، حددتها الشريعة الإسلامية، كما أن دورها في التنمية لا بد وأن يتم في إطار هذه الواجبات .
- أن الصعوبات التي تقلل من مشاركتها في التنمية - إتفاقا ومدخل العملية والأدوار قد تعود الى تعارض المطالب الاجتماعية أثناء أداء الدور ، أو تحمل توقعات متعارضة نتيجة لشغل مركزين أو أكثر أي بين (واجبات الدور ومتطلبات الدور ودوافع الشخص وقدراته ، وبين توقعات الآخرين المشتركين معه في شبكة الأدوار). أو لعدم التوازن بين الأنساق المختلفة الموجودة في المجتمع مما يسبب نقصا حقيقيا في الموارد التي تساعد على حل المشكلة (مادي ، معنوي ، فكري ...).

ولمواجهة تلك الصعوبات ، يُفترض الإلتزام بما يلي :-

* إدراك ودراسة الواقع المجتمعي للمرأة العاملة، واعتباره مجتمعاً وظيفياً من خلال طريقة تنظيم المجتمع.
* تحديد الجوانب الإيجابية والسلبية لمساهمة المرأة العاملة في إطار تدخل الإنساق الأخرى الزوج ، الأسرة ، العمل ، المجتمع المحلي.
* إعتبار الشريعة والنصوص الإسلامية الحدود المثلى التي تبنى عليها هذه الجوانب.

* وضع إختيارات للعلاج الممكنة حاليا ومستقبلاً، بما يتفق مع مسئوليات وواجبات المرأة المسلمة، وواجبات المجتمع نحوها.
* اختبار هذه الاختيارات للاتفاق على أنسبها في المجتمع الاسلامي السعودي، وخاصة محاذير عمل المرأة وواجباتها الأسرية، وحق الزوج ..الخ.
* تتم هذه العمليات من خلال خطوات ديناميكية تتسم بالمرونة والتطويع لتناسب المجتمع الذي تتم فيه.

ثانيا : الإفتراضات الأساسية للنموذج المقترح :

يقوم هذا النموذج على قيم ترتبط بالمجتمع السعودي الذي يؤمن بان الإنسان مكلف ومسئول، تتضمن مسئوليته هذه، عن ذاته، وعن غيره في المجتمع - التعاون مع الغير على الخير، بناء حضارة المجتمع بأسره - وقاية المجتمع مما يسوؤه (١) - والتي تلتقي مع قيم تنظيم المجتمع الذي يؤمن بان الفرد قادر على مواجهة مشكلاته، (الإستعانة بالله، طلب التوفيق منه، التوكل عليه)، اذا ما توفر له الفهم الكافي للمشكلة، والحصول على مصادر إضافية وإيجاد بدائل لحلها، والتاكيد يكون هنا على تنمية القدرة الذاتية Capactiy لديهم، كما تلتقي مع مفهوم المشاركة - وهي أحد متطلبات التنمية - حيث يسود المواطنين شعور بأهمية بناء المجتمع، والاستمتاع بالتقدم الذي سيحدث والذي سيمنحهم فرصا جديدة لحياة أفضل.

فالتنمية ما هي الا علاج لمشكلات اجتماعية موجودة فعلا، لذلك هي تنتهج الإسلوب العلمي للتخطيط وفق السياسة التي يقرها المجتمع الإسلامي.

أما الافتراضات الإجرائية لهذا النموذج فتقوم على :-

- الأوضاع الحالية لعمل المرأة المتعلمة، هي مرحلة تتناسب وواقع المجتمع السعودي في إطار النسق الثقافي الإسلامي، وشمولية الخدمات التي تقدمها الدولة من حوافز ورعاية طفولة ومواصلات والإجراءات التنظيمية للعمل، والإجازات وغيرها.
- ليس في سياسة الدولة التوظيفية، أي إجبار أو إكراه لأي خريجة على العمل، انما تركت ذلك للمرأة وحُسن تقديرها للأمور للتوفيق بين أدوراها المختلفة سواء في البيت أم العمل. وهو يساير القيم الإسلامية التي تعتبر أن دور المرأة الأسري يأتي في المقام الأول وهو الدور الأساسي لها.
- أن المجالات المتاحة للعمل - أمام المرأة السعودية - تتمشى مع خطط التنمية، بكل ما يحيط تلك الخطط من أطر إسلامية وقيمية منبثقة من تراث هذا المجتمع.
- أن أية صعوبات تقف أمام إسهام المرأة السعودية المتعلمة في التنمية، قد يرجع الى :-

(١) علي السيد محمد - مرجع سبق ذكره - ص ١٩٤ - ١٩٧

- ظروف خاصة بنمط المرأة ، ونمط المجتمع.
- ظهور إحتياجات متجددة ، إزاء التطورات السريعة الموجودة في المجتمع السعودي ، قد لا تستوعبها الأجهزة التنظيمية.
- تباطوء وصول الخدمات للمرأة ، بالرغم من توفرها، نتيجة للاجراءات التنظيمية.
- تباين المستويات الثقافية بين الأجيال المختلفة في الأسرة الواحدة.
- عدم وعي بعض الأسر السعودية بحقيقة رأي الإسلام نحو تعليم المرأة وعملها. ومسئولياتها وواجباتها نحو المجتمع، وواجبات الأخرين نحوها.
- إن عمل المرأة بالمنزل أو خارجه - في ظروف خاصة - هو عمل تنموي ، سواء تنمية اقتصادية أو تنمية بشرية.
- معرفة الصعوبات التي تواجه عمل المرأة ، ومحاولة مواجهتها بنموذج إسلامي، يؤصل مدخل حل المشكلة والدور في إطار عملية هادفة ، يحقق للمرأة إسهاما أفضل في التنمية على النحو الذي تراه الدولة.

ثالثا : محددات النموذج المقترح

وتشمل هذه المحددات : الأهداف ، واقع المجتمع السعودي ، الأسلوب الأساسي لأحداث التغيير ، المبادىء العامة لعمل المرأة في مجتمع اسلامي ، الاستراتيجيات، برامج مقترحة لزيادة مشاركة المرأة في التنمية ، الأدوار المهنية لممارسة وتكتيكات التغيير والوسائل المستخدمة ، حدود المجتمع خلال هذا الدور ، نسق العميل ودوره.

وسنتحدث فيما يلي عن :

أ- الأهداف :

يهدف هذا النموذج بشكل عام الى :-

- زيادة فرص تعليم وتدريب المرأة السعودية في مختلف الجوانب والمجالات تتفق مع طبيعة المرأة ويسمح بها الاسلام.
- زيادة مساهمة المرأة المتعلمة السعودية في التنمية.
- الحد من ظاهرة التسرب الوظيفي والتعليمي.
- مواكبة الخدمات التي تقدمها الدولة للمرأة العاملة ، للمتغيرات السريعة في المجتمع.
- ايجاد نموذج اسلامي يطوع مفاهيم التنمية ودور المرأة فيها، للمعرفة والمفاهيم الإسلامية.

وتنطوي تلك الأهداف ، على أهداف فرعية منها :

- التعرف على الصعوبات ، وتحديدها إن وجدت.

- تصنيف هذه الصعوبات في حالة وجودها الى :-
عوامل ترجع إلى شخصية المرأة.
عوامل ترجع إلى الأسرة.
عوامل تنظيمية ترجع الى العمل.
- اقتراح حلول لمواجهة هذه العوامل تنطوي تحت : توعية ذاتية - توعية أسرية - توعية إدارية.
- إيجاد خدمات لمواجهة الاحتياجات الطارئة (قوانين ، تشريعات ، لوائح ..).
- يكون الهدف الأسمى الذي يميز مشاركة المرأة السعودية في التنمية هو : تحقيق واجبات المرأة المسلمة للإسهام في تنمية المجتمع عن طريق البيت أو العمل.

٢- واقع المجتمع السعودي :

يفترض النموذج إتفاقاً والبناء النظري للبحث أن المجتمع السعودي حالياً يتميز - من خلال هذه الدراسة - بما يلي :-

* التطور السريع الذي يمر به المجتمع السعودي في مختلف القطاعات مما يتطلب طاقات وطنية لتحقيق طموحات المجتمع والتنمية.
* قلة الكوادر الوطنية ، خاصة في القطاع النسوي.
* سياسة الدولة في سعودة الوظائف وخصوصا في مجال التعليم والصحة كلما أمكن ذلك.
* الاستخدام المؤقت للعمالة الأجنبية ، كبدائل للنقص في القوى العاملة الوطنية.

٣- الأسلوب الأساسي لإحداث التغيير :

* يمكن الإعتماد على مدخلي - حل المشكلة والعملية - واللذان يتضمنان المشاركة من جانب الأفراد والمجتمع بكافة فئاته. اضافة الى تنمية روح الإنتماء بينهم والعمل سويا لتحقيق الأهداف المشتركة.
* كما يمكن الاعتماد على نموذج - هولستر وجونز - لتحديد إحتياجات أفراد المجتمع ومنها المرأة بعد تطويعه ليلائم المفهوم الإسلامي للحاجة - ووضع السياسات العامة لتلبية تلك الاحتياجات .
* كما يمكن الاعتماد على نموذج المشاركة في إطار النسق الإجتماعي ، والذي عن طريقه يمكن تحقيق التوازن الذاتي لمختلف الأنساق في المجتمع.

٤- المبادىء العامة لعمل المرأة في المجتمع :

يرى الاسلام أن عمل المرأة الأساسي يكون في اطار دورها الأسري أولا ، حيث أن مهمتها الأولى رعاية البيت ، وأن خروجها الى العمل خارجه لا بد أن تتوفر له أسباب ثم ضمانات وتيسيرات ومن الأسباب :-

١- أن يكون محققاً لمصلحة عامة أو خاصة.

٢- أن لا يصرفها عن دورها الأساسي كزوجة وكأم.

٣- أن لا يخرجها عن خصائصها الطبيعية كامرأة.

٤- أن يكون ضمن المجالات المسموح العمل بها شرعا.

٥- أن يوافق ولي أمرها عليه.

أما ا لضمانات فهي :-

١- أن تتجنب الاختلاط والخلوة بالرجال.

٢- أن تؤديه في وقار وحشمة وبعيدة عن مهاوي الفساد والفتنة.

وأما التيسيرات فتتلخص في :-

١- معاونة الزوج في شئون البيت اذا غلبها العمل المهني ، ويؤكد عليه المعاونة اذا كان عملها واجبا.

٢- توفير دور حضانة مناسبة في كل حي من الأحياء.

٣- توفير وسائل تحقق - شروط عمل المرأة - مثل المواصلات ، أماكن العمل.

٤- دراسة الأنظمة الخاصة (الاجازات والعمل الجزئي وغيرها) دراسة جدية وامكانية تطبيق المناسب منها مراعاة لأوضاع المرأة.

٥- إستراتيجيات طريقة تنظيم المجتمع في عمل المرأة :

في ضوء ما سبق ذكره من مبادىء اسلامية ، يمكن للخدمة الاجتماعية في المجتمع المسلم أن تستخدم طريقة تنظيم المجتمع منطلقة من المبادىء السابق ذكرها ، ومستخدمة الإستراتيجيات التالية لزيادة فعالية مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية ، والتي يمكن صياغتها كما يلي :-

* استراتيجية التعليم العلاجية : حيث يجري تدريب المواطنين على حل مشكلاتهم ، وتدعيم التعاون بينهم، وهذه ترتبط بمدخل حل المشكلة. فالمرأة من خلال هذه الاستراتيجية تصبح قادرة على مواجهة الصعاب المختلفة أثناء تأديتها لواجباتها سواء داخل البيت أو خارجه.
* استراتيجية التكامل الاجتماعي ، والتي تقوم على أن للمرأة احتياجات خاصة في مجال العمل تحكم طبيعتها البيولوجية والثقافية ، متى يستدعي تحريك كافة الموارد الموجودة من مؤسسات ولوائح ... الخ في الاتجاه الذي يسهل عليها أداء دورها الأسري والوظيفي.

٦- وباستخدام الاستراتيجيات السابقة يمكن إقتراح بعض البرامج لزيادة مشاركة المرأة السعودية في التنمية ، ويكون ذلك على مستويين :-

أ) *على مستوى المجتمع الكبير:*

* الاهتمام بالتخطيط لدور المرأة في التنمية لزيادة فعالية دورها في هذا المجال.
* التوعية بأهمية العمل، وتوضيح مفهومه لعموم الأفراد ، وخصوصا للمرأة ، لتقدم عليه مقدرة لمسئولياته ، واعية بأهميته.
* تذليل الصعاب التي تواجه المرأة العاملة ، ويمكن الاستفادة من الجمعيات النسوية الموجودة في المجتمع ، لمساعدة المرأة على تحسين آدائها في كل من المجال الأسري والوظيفي ، لكي تؤدي تلك الأدوار بشكل أفضل .
* تشجيع القيادات النسوية - الملتزمة بقيم المجتمع وتعاليم الدين الحنيف - على التعبير عن آرائها بخصوص أنسب الأساليب لزيادة مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية.
* العمل على توعية أفراد الأسرة بطبيعة دور المرأة داخل البيت وخارجه ، مما يساعدها على أداء تلك الأدوار بسهولة كما يعمل على تدعيم الروابط الأسرية.
* العمل على تغيير النظرة القاصرة للمرأة نحو مفهوم " تحقيق الذات " لديها، المبني على فكرة أن تحقيق الذات لا يتحقق إلا بالعمل خارج المنزل ... الى أن ذلك يمكن تحقيقه عن طريق قيامها بمسئولياتها الأسرية، وأدائها لأدوارها داخل البيت بنجاح، الذي يمد المجتمع بخلايا صالحة وسليمة هي ذخيرة المستقبل.
* فتح مجالات جديدة لتعليم وعمل المرأة ، بما يناسب القيم الإسلامية وظروف المجتمع في نفس الوقت (علوم الحاسب الآلي وفروعه ، إدارة الأعمال ، صناعات منزلية ..).
* التوسع في الادارات النسوية الملحقة ببعض الوزارات - على أن يكون ذلك منفصلا عن الرجال - كما هو موجود حاليا : وزارة العمل والشئون الاجتماعية ، وزارة التخطيط ، ديوان الخدمة المدنية ، معهد الادارة ، وزارة الداخلية ، وزارة المالية ... الخ.
* العمل على تدعيم القسم النسوي في وزارة التخطيط ، حيث يمكن اعتباره قناة يمكن من خلالها (مناقشة أمور المرأة ، اقتراح حلول لها ، إجراء دراسات حولها) على ان تكون حلقة وصل بين المؤسسات النسوية ووزارة التخطيط.
* استحداث نظام العمل الجزئي بما يناسب المرأة وأوضاعها مع وضع ضوابط له.
* اشراك القطاع الخاص - إلى جانب القطاع الحكومي - في تأمين مجالات عمل جديدة للمرأة، والتوسع في مجالات العمل الحالية بشروط مراعاة ثقافة المجتمع

وقيمه وتقاليده وطبيعة المرأة.

* توعية طالبات المراحل المهنية - ثانوية عامة وغيرها - بفرص العمل المتاحة في القطاعين العام والخاص ، والتخصصات المطلوبة ، بهدف توجيه الطالبات لتخصصات تطابق احتياجات القطاعين من العمالة النسوية.
* اجراء البحوث والدراسات التي تلقي الضوء على احتياجات المرأة المتغيرة ومشاكلها والأخذ بنتائج كل ذلك في التخطيط لدورها على أن يكون ذلك من منظور اسلامي اجتماعي.
* اشراك القيادات النسوية في التخطيط لتطوير المؤسسة التي تعمل بها.
* العمل على فهم القضايا المطلوب التخطيط لها فهما صحيحا ، واقعيا بعيدا عن التخمين ، ومن كافة جوانبها التاريخية والمستقبلية.

ب - *على مستوى المجتمع المحلي :*

* استحداث مراكز لخدمة المرأة ، ورعاية شئونها الاجتماعية والصحية والأسرية والترفيهية.
* إستحداث مؤسسات وتنظيمات ترعى المرأة والطفل في كل حي مثل مراكز الأمومة والطفولة ، ومكاتب الارشاد الأسري.
* عقد ندوات ومحاضرات للتوعية بدور المرأة وحل مشكلاتها وارشادها عن كيفية تنظيم الوقت ، لمساعدتها على أداء عملها بشكل أفضل، اضافة إلى أداء واجبها نحو بيتها.
* توفير الفرصة للمشاركة في الأعمال التطوعية في المؤسسات الحكومية والأهلية ، سواء كان ذلك عن طريق اللجان الأهلية أو غيرها.
* توفير دور حضانة ذات مستوى راقي - وأداء جيد وتعميمها على مختلف المناطق.

٧- الأدوار المهنية للممارسة وتكتيكات التغير والوسائل المستخدمة في هذا النموذج :

من أهم الأدور التي يقوم بها الأخصائي والأخصائية الاجتماعية ما يلي :-

أ) دور المنمي :

حيث يعمل الأخصائي والاخصائية الإجتماعية على الاستفادة من الموارد الموجودة والطاقات البشرية المتاحة في المجتمع ، للعمل على زيادة مشاركة المرأة المتعلمة في التنمية وذلك بالمساهمة في تطبيق وإستحداث البرامج التي سبق ذكرها. كما يعمل على تنمية المساعدة الذاتية بين أفراد المجتمع القائمة على التعاون والتضامن من خلال عمليات التوجيه والإرشاد والفهم الصحيح لمتطلبات العمل .

ب) دور الممكن :

ويكون ذلك عن طريق تشجيع إقامة مؤسسات منفصلة أو إدارات في المؤسسات العامة، التي تعنى بأمور عمل المرأة ، وإجراء إتصالات مع المسئولين في المجتمع لتحديد إحتياجات المرأة العاملة ، ودراسة أوضاعها ووضع الحلول للصعاب التي تقابلها في ضوء الامكانات المتاحة في المجتمع.

ج) دور المرشد (المعلم)

ويكون مع جميع الفئات لمساعدتهن على إيجاد حلول للصعاب ، وتبصيرهن بالأساليب الصحيحة التي تيسر لهن الجمع بين مهام المرأة داخل البيت وخارجه ، وبما لا يتعارض و الدور الرئيسي لها كزوجة وكأم وكربة منزل، وضمن ما يراه الدين الاسلامي يجري تصحيح نظرة المرأة نحو ذاتها. ومن ثم نحو أدوارها فوفقاً للمبادىء الاسلامية العامة لعمل المرأة ، يمكن إفهام المرأة بأنه إذا كانت هناك ضرورة مجتمعية للعمل يمكن أن تعمل ، على أن لا تضر بدورها الأسري و كما أن التوفيق بين دورها الأسري والوظيفي يمكن أن تؤجر عليه من عند الله اذا كانت الحاجة قائمة لعملها.

د) دور المنشط

ويمكن أن يستخدم مع فئة " اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل الحاصلات على مؤهل ولم يعملن". وذلك لمحاولة التعرف على أسباب تركهن العمل ، ومحاولة تذليل الصعوبات التي كانت حائلا أمام ذلك بهدف مساعدتهن على المشاركة بفاعلية أكثر في تنمية المجتمع للاستفادة منهن ومن قدراتهن داخل المنزل وخارجه.

اساليب التغير المستخدمة :

ويجب أن تستخدم الأساليب المناسبة للتغير والتي تتناسب والأدوار السابقة ومن خلال مدخلي حل المشكلة والعملية وتتلخص في :-

* بناء علاقات ايجابية تعاونية بين مجموعات المجتمع (المرأة ومختلف المؤسسات التي تعمل بها أو التي تقدم التسهيلات لها).
* انشاء جهاز لحل المشاكل الاجتماعية التي تواجه المرأة كمكاتب الإرشاد الأسري ، ويمكن أن يلحق بالجمعيات النسوية ومراكز التنمية ، على أن يزود بالداعية الاسلامية - من خريجات كليات العلوم الدينية وغيرها - لتوعية المرأة بواجباتها ومسئولياتها وفقا للمبادىء الاسلامية التي سبق طرحها.
* زيادة الاهتمام بالمشاركة في التنمية وتشجيع النساء اللاتي لديهن سمات قيادية لاستغلالها في دفع عجلة التنمية.

هذا ولا بد أن تكون هذه الأهداف العملية قائمة على تعاون وتكامل الطاقات والجهود الاجتماعية وظيفيا لتساهم في التخفيف من الصعوبات التي تواجه المرأة والتي تستند على :-

* مبادرة ذاتية من فئة النساء العاملات كمجتمع وظيفي.
* الاختيار بين أنسب الأساليب للتعبير عن الرأي ، والمشاركة في إتخاذ القرارات المرتبطة بتحديد الاحتياجات النسوية وإختيار البدائل لها.

٦- حدود المجتمع من خلال هذه النموذج :

يمكن أن يتسع - حدود النموذج - ليشمل كل أفراد المجتمع ، بكافة قطاعاته. كما يمكن أن يكون ضمن المجتمع المرأة نفسه، دون إهمال للدور الذي يمكن أن تقوم به المؤسسات الاجتماعية المختلفة والتي لها علاقة بعمالة المرأة وأوضاعها واحتياجاتها.

٧- نسق العميل ودوره :

إن النظرة إلى المرأة كمجتمع وظيفي له خصائصه المميزة ومشكلاته واحتياجاته ، يؤدي إلى امكانية استخدام النموذج المقترح الذي توصلت اليه الباحثة للتعامل مع مشكلات المرأة بصفة عامة ، سواء كانت امرأة عاملة أو غير عاملة.

فمثلا العناية بدور الحضانة ، وإنشاء مؤسسات رعاية نهارية ، والخدمات الصحية ، وخدمات التوعية والارشاد والخدمات المهنية (مراكز خدمة المجتمع والدورات التي تقدمها : ديكور ، لغات، طبخ ، تجميل ، آلة كاتبه ، كومبيوتر ... الخ وكذلك مراكز الخدمة ..) كل ذلك يمكن أن تستفيد منه المرأة غير العاملة أيضا ، حيث يعمل على تدعيم دورها الأسري داخل المنزل إضافة إلى تحسين أدائها في العمل اذا كانت موظفة.

المراجـــع

أولاً : المراجع العربية :

١) الكتب العلمية

١- ابراهيم بيومي وآخرون : تنمية المجتمعات الريفية وجهود الخدمة الاجتماعية، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٣م.
٢- ابراهيم سعد الدين ومحمود الفضيل : انتقال العمالة العربية: مشاكل وآثار وسياسات ، بيروت ، مكتب دراسات الوحدة العربية ، ١٩٨٣م.
٣- أبو الأعلى المودودي : الحجاب ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ب ت .
٤- الحافظ عماد الدين أبي الفداء اسماعيل بن كثير القرشي (المتوفي عام ٧٧٤هـ) : تفسير القرآن العظيم ، بيروت ، دار الفكر ، ج ١ ، ب ت .
٥- أحمد خاكي : المرأة في مختلف العصور، مصر ، دار المعارف ، ١٩٤٧م.
٦- أحمد زكي صالح : علم النفس التربوي ، القاهرة، مكتبة دار النهضة ، ١٩٦٨م.
٧- أحمد فائز : دستور الأسرة في ظلال القرآن ، ط ٢ ، بيروت ، مؤسسة الرسالة ، ١٩٨٣م.
٨- أحمد عبادة سرحان وآخرون : الاحصاء، القاهرة ، مكتبة شباب الجامعة ، ١٩٨٥م.
٩- ــــــــــ : مقدمة في طرق التحليل الاحصائي ، القاهرة، جامعة القاهرة ، ١٩٧٢م.
١٠- ــــــــــ : العينات ، القاهرة دار الكتب الجامعية ، ١٩٧٢م.
١١- أحمد عسه : معجزة فوق الرمال ، بيروت ، المطابع الأهلية اللبنانية ، ط ٣ ، ١٩٧٢م.
١٢- أحمد فوزي الصادي : الخدمة الاجتماعية وتنمية المجتمع المحلي ، القاهرة ، بل رنت للطباعة ، ١٩٨٧م.
١٣- أحمد كمال أحمد : تنظيم المجتمع ، أسس ومبادىء ونظريات ، ج ١ ، ط ١ ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٧٠م.
١٤- أحمد مصطفى خاطر : الخدمة الإجتماعية وتنمية المجتمع الريفي ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٢م.
١٥- ــــــــــ : طريقة تنظيم المجتمع ، الاسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث ، ١٩٨٤م.
١٦- السيد محمد الحسيني وآخرون : دراسات في التنمية الاجتماعية، ط ٥ ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨٤م.
١٧- السيد محمد خيري : الإحصاء النفسي ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨١م.
١٨- توفيق مرعي وأحمد بلقيس : الميسر في علم النفس الاجتماعي ، ط ٢ ، عمان ، دار الفرقان ، ١٩٨٤م.

١٩- ج.جليفورد : ميادين علم النفس ، ترجمة يوسف مراد ، ج ٢ ، القاهرة ، مؤسسة فرانكلين ، ١٩٧٧م.

٢٠- سعود النمر : المرأة السعودية العاملة ، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٩٨٨م.

٢١- سهى عبدالقادر : دراسة لاتجاهات بحوث العلوم الاجتماعية حول المرأة في المنطقة العربية ، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي ، اليونسكو ، ط ١ ، المؤسسة العامة للدراسات والنشر ، ١٩٨١م.

٢٢- آمال رسام : حالة البحوث الخاصة بالعلوم الاجتماعية ، الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي ، اليونسكو ، ط ١ ، المؤسسة العامة للدراسات والنشر، ١٩٨١م.

٢٣- عبدالله اليمنيان : أثر التقدم التكنولوجي على الحياة الأسرية، الرياض ، المركز العربي للدراسات الأمنية ، ١٩٨٨م - ١٤٠٨هـ.

٢٤- عبدالله ناصر السبيعي : اكتشاف النفط وأثره على الحياة الاجتماعية في المنطقة الشرقية، ط ١ ، واشنطن ، الناشر غير مذكور ، ١٩٨٧م.

٢٥- عبدالباسط محمد حسن : التنمية الاجتماعية، ط ٤ ، القاهرة، معهد البحوث والدراسات ، مكتبة وهبة، ١٩٨٢م.

٢٦- ________ : أصول البحث الاجتماعي، القاهرة، مكتبة وهبه، ١٩٨٥م.

٢٧- عبدالحليم رضا عبدالعال : تنظيم المجتمع، نظريات وقضايا، القاهرة ، دار الثقافة للطباعة والنشر، ١٩٨٦م.

٢٨- عبدالعزيز عزت : المجتمعات المتأخرة ، القاهرة، دار البيان ، ١٩٨٠م.

٢٩- عبدالحليم أبو شقة : تحرير المرأة في عصر الرسالة ، ط ١ ، الكويت ، دار القلم ، ١٩٩٠م.

٣٠- عبدالحليم عويس : قضايا المرأة في الفقه الاسلامي ، جدة ، الشركة السعودية للأبحاث ، ب ت .

٣١- عبدالمتعال جبري : المرأة في التصور الاسلامي ، بيروت ، مكتبة وهبه ، ١٩٧٦م.

٣٢- عبدالمعتصم حنفي : موسوعة علم النفس التحليلي ، بيروت ، دار العودة، ١٩٧٨م.

٣٣- عبدالهادي عباس : المرأة والأسرة في حضارات الشعوب ، ج ٢ ، ط ١ ، دمشق ، دار طلاس ، ١٩٨٧م.

٣٤- عبدالهادي الجوهري : دراسات في التنمية الإجتماعية ، مدخل اسلامي، القاهرة ، نهضة الشرق ، ١٩٨٦م.

٣٥- عبدالوهاب خلاف : أصول الفقه ، ط ٨ ، القاهرة ، مكتبة الدعوة ، ب ت.

٣٦- علي الكاشف : التنمية الاجتماعية، ومفاهيم وقضايا ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٨٥م.

٣٧- عليه حسن حسين : التنمية نظريا وتطبيقياً، القاهرة، الهيئةالمصرية للكتاب ، ١٩٧٠م.

٣٨- فاخر عاقل ، اعرف نفسك ، ط ١ ، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٦٥م.

٣٩- الفاروق زكي يونس : الخدمة الاجتماعية والتغير الاجتاعي ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٩٧٨م.

٤٠- فايز ابراهيم حبيب : نظريات التنمية والنمو الاقتصادي، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٥م.

٤١- فؤاد البهي السيد: علم النفس الاجتماعي وقياس العقل البشري ، القاهرة، دار الفكر العربي ، ١٩٨٥م.

٤٢- كمال دسوقي : الاجتماع ودراسةالمجتمع، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٧١م.

٤٣- محمد البهي الدين : الدين والحضارة الاسلامية، الجزائر، مكتبة الشرق ، ١٩٨٥م.

٤٤- محمد زكي شافعي: التنمية الاقتصادية، الكتاب الأول ، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٦٨م.

٤٥- مصطفى فهمي : الدوافع النفسية ، القاهرة، مكتبة مصر، ١٩٨٢م.

٤٦- محمد سلامة آدم : المرأة بين البيت والعمل ، ط ١ ، القاهرة ، دار المعارف ، ١٩٨٢م.

٤٧- محمد عاطف غيث : دراسات في علم الاجتماع التطبيقي ، بيروت ، دار النهضة العربية ، غير مؤرخ.

٤٨- محمد عبدالمعبود مرسي : علم الاجتماع عند تالكوت بارسنز ، القصيم ، غير مؤرخ.

٤٩- محمد عبدالله عرفه : حقوق المرأة في الإسلام ، ط ٣ ، الرياض ، المكتب الاسلامي، ١٩٨٣م.

٥٠- محمد عبدالله عفيفي :التربية والتغير الاجتماعي ، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٢م.

٥١- محمد عبدالهادي أبو ريدة : دراسات عن أوضاع المرأة في الكويت والخليج العربي ، الكويت ، مطبعة المرزوق ، ١٩٧٥م.

٥٢- محمد علي البار : خلق الانسان بين الطب والقرآن ، ط ١ ، ج ٥ ، الرياض ، السعودية للنشر، ١٩٨٠م.

٥٣- محمد علي قطان : الاجتماع البدوي ، مذكرات غير منشورة، جدة، جامعة الملك عبدالعزيز ، ١٣٩٠هـ.

٥٤- محمد فايز أسعيد : مشاكل التنمية في العالم الثالث ، الرياض ، الكتاب الوطني ، ١٩٨٤م.

٥٥- محي الدين صابر : من قضايا المجتمع العربي ، ط ٢ ، بيروت ، المكتبة العربية ، ١٩٨٧م.

٥٦- مريم أحمد مصطفى عبدالحميد : قضايا التنظير للتنمية في العالم الثالث ، الاسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤م.
٥٧- منصور فهمي : عالم الطب ، القاهرة، مطبعة الفجالة ، ١٩٦٤م.
٥٨- مها سهيل المقدم : مقومات التنمية الاجتماعية وتحدياتها ، بيروت ، معهد الانماء العربي ، ط ١ ، ١٩٧٨م.
٥٩- ناصر ثابت : المرأة والتنمية والتغيرات الاجتماعية المرافقة ، جامعة الامارات العربية المتحدة، الكويت ، دار السلاسل ، ١٩٨٣م.(بحث)
٦٠- نبيل السمالوطي : علم الاجتماع التنمية ، بيروت ، دار النهضة ، ١٩٨١م.
٦١- نهاد ابراهيم الباشا : المجتمع الطموح ، بيروت ، الناشر غير مذكور، ١٩٨٥م.
٦٢- هدى بدران : تنظيم المجتمع ، الجيزة، مطبعة المليجي ، ١٩٦٩م.
٦٣- همام الهاشمي وآخرون : مبادىء التغير الاجتماعي والتنمية ، الكويت ، دار العلم ، ١٩٧٦م.
٦٤- يوسف ابراهيم السلوم : اراء وأفكار في الادارة والتنمية ، ج ١ ، الرياض ، الناشر غير مذكور، ١٤٠٥هـ.

ب) المعاجم :

٦٥- ابن منظور ، جمال الدين محمد بن قدم : لسان العرب ، مجلد ١١ ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، دار الكتب المصرية، القاهرة ، ١٩٨٩م.
٦٦- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، بيروت ، مكتبة لبنان ، ١٩٧٨م.
٦٧- جامعة الدول العربية (الأمانة العامة): معجم مصطلحات التنمية الاجتماعية، ١٩٨٣م.
٦٨- دنكن متشل : معجم علم الاجتماع، ترجمة احسان محمد الحسن ، بغداد ، دار الرشيد، ١٩٨٠م.
٦٩- الرازي محمد بن أبي بكر عبدالقادر، مختار الصحاح ، ج ١ ، القاهرة ، مطبعة الفجالة ، دار النهضه ، غير مؤرخ.
٧٠- عبدالمنعم حنفي : موسوعة علم النفس التحليلي ، بيروت ، دار العودة ، ١٩٧٨م.
٧١- محمد عاطف غيث : قاموس علم الاجتماع ، القاهرة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ١٩٧٩م.
٧٢- منير بعلبكي : المورد، بيروت ، دار العلم للملايين ، ١٩٨٢م.

ج) الدوريات والمؤتمرات والندوات والتقارير والخطط :

١- الدوريات

-٧٣ بربارة هيدر : جذب المرأة إلى التيار الاقتصادي ، مجلة التمويل والتنمية، صندوق النقد الدولي ، مجلد ٢٦ ، رقم ٤ ، ديسمبر ١٩٨٩م.

-٧٤ حسن علي حسن : المرأة والدافعية للانجاز ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مجلد ١٧ ، عدد ٢ ، ١٩٨٩م.

-٧٥ خالد محمد العنقري : أبعاد التنمية العمرانية الشاملة في المملكة العربية السعودية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت ، مجلد ١٧، العدد ٣.

-٧٦ سعاد خليل اسماعيل : مطالب التنمية على محتوى العلم العربي ، التربية الجديدة ، السنة الثالثة، العدد السابع ، ١٩٧٥م.

-٧٧ سهير لطفي : دراسات سوسيولوجية لدور المرأة في عملية التحديث في العالم العربي ، مجلة شئون عربية، تموز، عدد ٥ ، ١٩٨١م.

-٧٨ عبدالحميد الأنصاري : مقالة عن حقوق المرأة في الاسلام ، صحيفة الراية القطرية، ١١ مارس ١٩٨١م.

-٧٩ عبدالهادي الجوهري : المشاركة الشعبية ، مجلة تنمية المجتمع، العدد ٤ ، ١٩٧٧م.

-٨٠ ناهد رمزي : المرأة والعمل العقلي من منظور سيكولوجي ، مجلة العلوم الاجتماعية ، عدد ١ ، السنة السادسة ، ابريل ، ١٩٧٦م.

-٨١ فوزية رمضان أيوب : التنمية الاجتماعية والمشكلة السكانية ، مجلة جامعة الأزهر ، القاهرة ، العدد الخامس ، ١٩٨٨م.

-٨٢ اليونسكو : دراسة لاتجاهات البحوث حول المرأة في المنطقة العربية ، الدراسات العربية عن المرأة في العالم العربي ، ج ١ ، ١٩٨٢م.

-٨٣ محمود أبو السعود: دور الرجل والمرأة في الأسرة المسلمة في الولايات المتحدة الأمريكية، مجلة المسلم المعاصر، عدد(٢٢) ١٤٠٠هـ.

٢- المؤتمرات :

-٨٤ حيدر ابراهيم علي : ادماج المرأة في خطط التنمية ، مشاكل وامكانيات ، المؤتمر الثاني للمرأة في الخليج العربي، الكويت ، ١٩٨٢م.

-٨٥ طريق بطرس : نحو تحديد مفهوم الجهود الذاتية في مصر، المؤتمر العربي الرابع للادارة المحلية وادارة التنمية ، المغرب ، طنجة ، ١٩٧٨م.

-٨٦ عائشة أحمد الحسين : المرأة والتنمية الادارية في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم إلى المؤتمر الاقليمي الثاني في الخليج العربي والجزيرة ، الكويت، ٢٨-٣١ مارس ١٩٨٧م.

-٨٧ محمد الحداد : التركيب الديمقراطي للمجتمع الكويتي ، الكويت ، مؤتمر

عالم الاجتماع والحياة المعاصرة ، الكويت ، ١٩٨٦م.

٨٨- وفاء هانم الصادي : محددات مشاركة المرأة في الأنشطة التنموية بالمجتمعات الحضرية المستحدثة، المؤتمر السنوي العالمي الأول للخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان ، القاهرة ، ديسمبر ، ١٩٨٧م.

٣- الندوات :

٨٩- سميرة حرفوش وأخريات : تحديد الاحتياجات التدريبية للقوى العاملة السعودية النسائية في الأجهزة الحكومية ، الرياض ، ندوة التدريب وأهميته في رفع كفاءة الموظفة السعودية ، معهد الادارة العامة الفرع النسوي ، ٢٣-٢٥ محرم ١٤٠٧هـ.

٩٠- منظمة العمل الدولية : ندوة استراتيجيات تنمية القوى العاملة، لأوضاع القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، وزارة الشؤون الاجتماعية، مكتب العمل ، بغداد ، ٤-٦ ديسمبر.

٩١- معهد الادارة بالرياض : ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة، الرياض ، ١٤٠٨/٥/٢٤هـ.

٤- الخطط

٩٢- المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الأولى ، ١٣٩٠-١٣٩٥هـ.

٩٣- المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الثانية ، ١٣٩٥-١٤٠٠هـ.

٩٤- المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الثالثة ، ١٤٠٠-١٤٠٥هـ.

٩٥- المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الرابعة، ١٤٠٥-١٤١٠هـ.

٩٦- المملكة العربية السعودية، وزارة التخطيط ، خطة التنمية الخامسة ، ١٤١٠-١٤١٥هـ.

٩٧- وزارة المالية والاقتصاد الوطني، المؤشر الاحصائي ، مصلحة الاحصاءات ، العدد الرابع ، ١٣٩٩هـ.

٩٨- الهيئة العليا لتطوير مدينةالرياض ، الملخص التنفيذي ، ١٤٠٨هـ.

٥- التقارير

٩٩- ديوان الخدمة المدنية، ادارة التبويب الآلي ، ملخص منسوبات المصالح الحكومية ، سعوديات فقط ، ١٤٠٩هـ.

١٠٠- الرئاسة العامة لتعليم البنات، البطاقة الاحصائية عن تعليم البنات للعام الدراسي ١٤٠٩هـ(من واقع ١٤٠٨/٣/١٧هـ) ، الادارة العامة للبحوث التربوية، شعبة الاحصاء.

١٠١- وزارة الاعلام الأمريكية ، ملخص تقرير " هذه أمريكا "، ١٩٨٧م.

١٠٢- وزارة الاعلام السعودية، خطاب حول العاملات في وزارة الاعلام بمدينة

الرياض .
١٠٣- المملكة العربية السعودية، وزارة المالية والاقتصاد الوطني ، شعبة الاحصاء ، الكتاب الاحصائي ، ١٤٠٨هـ.

د - البحوث والرسائل العلمية

١٠٤- ابراهيم خليفة : المربيات الأجنبيات في البيت العربي الخليجي ، مكتب التربية العربي ، ١٤٠٥هـ.
١٠٥- إحسان زكي عبدالغفار : عمل المرأة كأحد مظاهر التغير في مجتمع الامارات، المؤتمر الاقليمي الخامس للمرأة في الخليج .
١٠٦- اجلال اسماعيل محرم : المرأة والعمل ، رسالة ماجستير ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٧٣م.
١٠٧- أحمد السيد خيري : سيكولوجية الاغتراب ، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٠م.
١٠٨- حمد بن محمد البابطين : المرأة المسلمة المعاصرة ، رسالة دكتوراة منشورة ، الرياض ، دار عالم الكتب ، ط ١ ، ١٩٩١م.
١٠٩- أمية البسام : دور المرأة في تنمية المجتمع المحلي ، رسالة ماجستير، الاسكندرية، جامعة الاسكندرية ، ١٩٧٧م.
١١٠- بثينة قنديل : دراسة مقارنة بين أبناء المشتغلات وغير المشتغلات من حيث بعض نواحي شخصياتهم ، رسالة دكتوراه ، القاهرة، جامعة عين شمس ، ١٩٦٤م.
١١١- حصة صالح المالك : دور الزوجة السعودية في اتخاذ بعض قرارات ادارة المنزل بمدينة الرياض ، رسالةدكتوراه، الرياض ، كلية التربية ، ١٤١٠هـ.
١١٢- حكمت العرابي : المرأة المتعلمة في المجتمع السعودي ، تأثرها وتأثيرها بالتغير الاجتماعي والتحديث الثقافي ، رسالةدكتوراه ، القاهرة ، جامعة عين شمس ، ١٩٨٢م.
١١٣- رشاد عبداللطيف : دور الخدمة الاجتماعية في تنمية الحرفيين ، رسالة دكتوراه ، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٣م.
١١٤- سعود ضحيان عبدالعزيز الضحيان : المشاركة الأهلية ومراكز الخدمة، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، الرياض ، ١٩٨٣م.
١١٥- سميرة سعد الدين المغربي : عمل المرأة ونمط السلطة، رسالة ماجستير، جدة، جامعة الملك عبدالعزيز، كلية الآداب ، ١٩٨٧م.
١١٦- سميرة قطان : الأسرة الحضرية السعودية، رسالة ماجستير، الاسكندرية، جامعة الاسكندرية ، كلية الآداب ، ، ١٩٨٤م.
١١٧- سلوى العمار : أثر التعليم في الاتجاهات نحو عمل المرأة السعودية، رسالة ماجستير، عمان، الجامعة الأردنية، ١٩٨٢م.
١١٨- سوسن عثمان : المشاركة الشعبية في تنمية المناطق الحضرية المختلفة،

رسالة دكتوراه ، مصر ، جامعة أسيوط ، ١٩٨٤م.
١١٩- عائشة عثمان عبدالله : المشاركة الشعبية في برامج التنمية المحلية لمجتمع الجزيرة بالسودان ، رسالة دكتوراه، القاهرة ، كلية الخدمة الاجتماعية ، جامعة حلوان ، ١٩٨٣م.
١٢٠- عائشة أحمد الحسيني : اعداد وتنمية القيادات الادارية النسائية في قطاع التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة الأزهر ، ١٩٨٥م.
١٢١- عبدالاله بن سعد بن سعيد : التغير والأسرة في المجتمع السعودي، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، مكتبة الآداب ، ١٤٠١هـ.
١٢٢- عبدالحليم رضا عبدالعال : استثارة المجتمع للمشاركة في تنمية المناطق الحضرية المتخلفة، رسالة دكتوراه، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٧٦م.
١٢٣- عبدالرحمن محمد عسيري : العمالة غير السعودية وآثارها الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية ، ١٤٠٣هـ.
١٢٤- عبدالكريم عفيفي معوض : دراسة للعوامل المؤثرة في أراء الاخصائي الاجتماعي ، رسالة ماجستير، القاهرة ، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٠م.
١٢٥- علي الدين السيد محمد : نموذج اسلامي للمعونة النفسية كأسلوب علاجي مقارنا باتجاه سيكولوجية الذات في خدمة الفرد ، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط ، كلية الآداب ، ١٩٨١م.
١٢٦- فاطمة عبدالله الخطيب : تغير الوضع الاجتماعي للمرأة وأثره على تغير دور الزوجة داخل الأسرة السعودية، رسالة ماجستير، القاهرة، جامعة القاهرة، كلية التجارة، ١٩٨١م.
١٢٧- فاطمة عمر نصيف : حقوق المرأة وواجباتها في ضوء الكتاب والسنة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م.
١٢٨- فوزي بشري أحمد : معوقات تنمية المجتمع المحلي في الريف المصري ، رسالة ماجستير، القاهرة، جامعة حلوان ، ١٩٧٥م.
١٢٩- فوزية أبو خالد : علاقة التغير الاجتماعي بموقع المرأة من الانتاج الزراعي في منطقة عسير، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٥م.
١٣٠- فوزية فخري عرفات : دور المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية ، رسالة ماجستير ، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٥م.
١٣١- كاظم شندل عيسى : أثر الصناعة في علاقة المرأة العاملة بالأسرة العراقية، رسالة ماجستير ، بغداد، جامعة بغداد، ١٩٧٥م.
١٣٢- ليلى محمدسليمان : جهود التنمية الريفية وفعاليتها في تنشيط مشاركة المواطنين ، رسالة دكتوراه، القاهرة، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية، ١٩٨٠م.
١٣٣- محمد سلامة أدم : صراع الدور لدى المرأة العاملة، رسالة دكتوراه ، القاهرة،

جامعة عين شمس ، ١٩٨٠م.

١٣٤- محمد عبدالحي نوح : تصميم واختبار مقياس لتحديد مدى انتماء السكان لمجتمعاتهم ، رسالة دكتوراه، القاهرة ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، ١٩٨٠م.

١٣٥- مكية مرزا : مشكلات المرأة المسلمة المعاصرة ، رسالة دكتوراه منشورة ، ط١، مكة ، دار المجتمع ، ١٩٩٠م.

١٣٦- مها عبدالله ابراهيم العيدان : التغير الاجتماعي ودور المرأة في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود ، ١٤٠٥هـ.

١٣٧- مي عبدالعزيز السالم : بعض سمات شخصية المرأة السعودية في ضوء متغيري التعليم والعمل، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٤٠٨هـ.

١٣٨- ميناء الشامي : أثر تدفق الثروة النفطية على تغير القيم في مجتمع دولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير، اسكندرية، جامعة الاسكندرية، ١٩٨٨م.

١٣٩- نادية رجب : العلاقة بين عمل المرأة والتماسك الأسري ، رسالة ماجستير، القاهرة، جامعة الأزهر، ١٩٧٨م.

١٤٠- نادية الساسي : دور الهيئات النسوية في تنمية المجتمع ، رسالة ماجستير، القاهرة، مكتبة الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ١٩٨١م.

١٤١- نوال حسن آل الشيخ : برامج مراكز التنمية وتغير وضع المرأة، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٥م.

١٤٢- هدى الصديقي : دور المرأة في اتخاذ القرارات الأسرية، رسالة ماجستير، الرياض، جامعة الملك سعود، ١٤٠٨هـ.

١٤٣- هند خالد خليفة: القيمةالاجتماعية للعمل في المجتمع السعودي ، رسالة ماجستير، الرياض ، جامعة الملك سعود، ١٩٨٧م.

١٤٤- هناء علي يغمور: أثر عمل المرأة المتعلمة على التوافق في الحياة الزوجية، رسالة ماجستير، عمان ، الجامعة الأردنية، ١٩٨٣م.

١٤٥- وفاء هانم الصادي : عوائق مشاركة سكان المجتمعات المستحدثة الحضرية للتنمية في مجتمعاتهم ، رسالة دكتوراه، القاهرة ، جامعة حلوان ، ١٩٨١م.

١٤٦- ياسين اندرقيري : تنمية القوى البشرية في ضوء سياسات الاستثمار في التعليم ، رسالة دكتوراه ، القاهرة، جامعة القاهرة ، ١٩٧٥م.

المراجع الأجنبية:

A- BOOKS:

1 - Adelman and C.T Morris. Society Politics and Economic Development., Batimor: The Johns Hopking Press, 1967.

2 - Al Turki, Soraya. Women in Saudi Arabia. N.Y: Columbia University Press,

1986.

3 - Bailey, Edward and Philip Powell. Writing Research Papers: A Practical Guide 2nd ed. N.Y: Holt Rinehart and Winston, 1987.

4 - Barger, Monroe. The Arab World Today. N.Y: Doubleday and Company Inc., 1962.

5 - Barnett, Tony. Sociology and Development. London: Hutchinson Press, 1988.

6 - Bains, Alison. Success and Satisfaction. London: Paladin Croafton Books, 1988.

7 - Beek, Lois and Nikki Keddie. Women in the Muslim World. London: Harvard University Press, 1982.

8 - Bendict, Ruth. Culture and Personality. N.Y: Prentice Hall Inc., 1963.

9 - Boserup, Ester: Women's Role in Economic Development. New York. St. Marten Press, 1970.

10 - Boulding, Elise. The Underside of History. Colorado: West View Press, 1976.

11 - Brager, George and Harry Specht. Community Organization. N.Y: Columbia University Press, 1973.

12 - Brounski, John. Common Sense in Sciense. N.Y: Prentice Hall, 1964.

13 - Carel German and Alex Gitteman(Ed.) Social Work Practice N.Y: Columbia University Press, 1980.

14 - Cox, Fred. et.al Strategies of Community Organization 3rd(ED) U.S.A: Peacock Pub., 1979.

15 - Davis, Kingsly. The Human Society. N.Y: Prentice Hall, 196.

16 - Dunham, Arthur. Community Development in Social Work Book. N.Y: N.A.S.W, 1960.

17 - Ellis, Albert and Buchanan. Approaches to Economic Development. N.Y.: 20th Century Fund, 1965.

18 - Erixon, Irik. Childhood and Society. N.Y.: Norton and Company Inc., 1963.

19 - Fox, Mary and Sharlen Rank. Women at Work. London: May Field Pub. Company,1982.

20 - Farmer Mary. The Family. 2nd edition N.Y: Longman 1979.

21 - Haralamos, N. Sociology. Themes and Perspectives. 2nd ed . London: Bell and Hyman, 1985.

22 - Wastings, William. How To Think About Problem. 2nd ed. N.Y.: Oxford Press, 1979.

23 - Hayden, Robert. Community Development. Learning and Action. Canada: University of Toronto Press, 1982.

24 - Hilman, Arthur. Community Organization and Planning. N.Y.: Macmillan Press, 1950.

25 - Hoogvelt, Ankie M. The Sociology of Developing Societies. 2nd ed. London: Macmillan Publisher, 1985.

26- Irwin, T. Sanders. The Concept of Community Development as a Process. Columbia: Missouri Press, 1970.27-

27- Jones, J.F. and R.S. Pandey. Social Development. (Ed.) N.Y: St. Martin's Press, 1981.

28- Joseph, George. Women at Work. in British Experience. London: Philip Allan Pub., 1983.

29- Kramer, Ralph and Harry Specht. (Eds.). Reading in Community Organization Practice 3rd ed. Englewood Cliff: Prentice Hall Inc., 1983.

30- Lewis, W., Arthur. Principles of Economic Planning. London: Unwin University Books, 1969.

31- Mallier, A.T. and M.J Rosser. Women and the Economy. London: Macmillan Press, 1987.

32- Meed, Margert. Male and Female. London: Penguin Harmonies Worth, 1962.

33- Maerton, Robert K., Nisbet Robert (ed) Contemporary Social Problems. 4th edition N.Y: Harcourt Brace Joranovich Inc, 1976.

34- Millet, Kate. Sexual Politics. London: 1972.

35- Nicholson, John. Men and Women. How Different Are They? London: Oxford Press, 1983.

36- Nevill, Dorothy O. Sex Roles and Personality Correlates, Human Relation, (30)-8. P.p. 751-769.

37- Neil Smesler: Sociological Issues. N.Y: Perntice Hell 1965.

38- Nye.F. and Hoffman, Lois. W. The Employed Mother in America. Chicago: Rand Menally 1963.

39- Nitbel, Robert. The Sociological Tradition. London: Heriman Educational Books, 1967.

40- Oakley, Ann. Housewife. London: Pelican Book, 1985.

41- Ogburn, W. and M. Nimoof. A Handbook of Sociology. New Delhi: 1964.

42- Olsen, Marvin. The Process of Social Organization.2nd .ed. U.S.A: Holt Rinehart Winston, 1978.

43- Parlman, Robert and Arnold Gurin. Community Organization and Social Planning. U.S.A: Jhon Wiley and Sons, 1972.

44- Parsons, Talcolt. The Social System. N.Y: Prentice Hall, 1970.

45- Periman, Helen. Social Case Work. Chicago: University of Chicago Press, 1957.

46- Pincus. Allen and Ann Minaham. Social Work Practice. U.S.A: F.E Peacock Pub., Inc., 1973.

47- Ross, Mary. Community Organization. N.Y.: Harber and Brothers, 1956.

48- Ross, Mary. Community Organization. Theory and Principles, N.Y.: Harber and

Brothers, 1955.

49- Rothman, Jack. Planning Organization For Social Change. U.S.A: Columia University, 1974.

50- Rubin, Harbert J., and Irene Rubin. Community Organization and Development, U.S.A: Merrill Pub., 1986.

51- Schachter S. and K. Back. Social Pressures in Formal Groups. N.Y: Harber, 1950.

52- Seagers Joni and Ann Olsen. Women in The World. An International Atlas. London: Pan Book Press, 1986.

53- Sheinfeld, Amron. The New View and Heredity. U.S.A: Philadelphia Press, 1950.

54- Siporin, Max. Introducation to Social Work Practice. U.S.A: Macmillan Pub., 1975.

55- Spergel, Irving. Community Prolbem Solving. The Delinquency. U.S.A:Library of Congress, 1969.

56- Stochard and Johnson. Sex Inequality and Sex Role development N.Y: Prentice Hall, 1980.

57- Tilly, Louise and Joan Scott, Women. Work and Family. N.Y: Reinehart and Winston, 1987.

58- Turner, F.J. Social Work Treatment. U.S.A: Macmillan Publisher, 1974.

59- Webster, Andrew. Introducation to the Sociology of Development. London: Macmillan Education Ltd., 1988.

60- Yeandle, Susan. Women's Working Lives. London: Tavistook Pub. 1984.

61- Zastrow, Charles. The Practice of Social Work. 2nd ed. Illinois: Dorsey Press, 1985.

62- Zimmerman, V. Public Personnel Administration outside U.S.A In Jack Robin (ED) Handbook of Personnel Administration and Labor Relation. N.Y : Marcel Dekker, 1983. c.

B- Dictionaries and Encyclopedias:

63- Barker, Robert. The Social Work Dictionary. U.S.A: N.A.S.W, 1987.

64- English, Horace B., and Eva C. English. A Comprehensive Dictionary of Psychoanlytical Terms. U.S.A: Longman Green and Company Limited, 1985.

65- Mann, Micheal,Macmillan Student Encyclopedia. London: Macmillan Press, 1985.

66- Rothman, Jack and Irwin Epstein. Social Planning and Community Organization. Encyclopedia of Social Work. 17th ed- N.Y: N.A.S.W 1977.

67- Spergel, Irving A. Community Development Encyclopedia of Social Work. N.Y: N.A.S.W. 1987.

68- Sykes, J.B. (ed). The Concise Oxford Dictionary 7th ed. London: Guld Pub., 1988.

69- The Oxford Paper Back Dictionary. London: Oxford Press, 1979.
70- Websters. The New Dictionary of American Language. Vol. E.N.Y.: The World Pub. 1969.

C- Periodicals:

71- Anker, Richard, Mayra Burnic and Nadia Youssef " Women's Roles and Population Trends in the Third World." Antony Rowe, L.T.D., Chippen Lonwilts, 1979, Chippen Lonwitts, 1979.
72- Axinn, June and Mark J. Stern. " Women and Post Industrial Welfare State " Social Work Journal of the N.A.S.W. Pp 232-282 (4) July- August, 1987.
73- Bahry, Louay. " The New Saudi Women", The Middle East Journal 36 (4) Autumn, 1982. Pp. 502-515.
74- Donovan Rebecca. Nina Jaffe and Viola M. Pirie. "Unemployment Among Low Income Women: An Exploratory Study. " Social Work Journal N.A.S.W. vol 32. N. 4. July, 1987. Pb. 301-311.
75- Ecan, William. " Dimensions of Participation in Voluntary Association in Social Forces. " North Carolina: University of Carolina, Vol. 36, 1957.
76- Fail, Horner, " Bright Women". Psychology Today. 3 (6) , 1969.
77- Morell, Carolyn. Case in Function: Towards a Feminist Model of Intergration for Social Work. Social Service Review Vol. 61. March. 87. No. 1. Pp. 144-153.
78- Omar, Salima. " Social Development." International Social Work. (Issue no. 20 Vol- XXII, No. 3, Issue No3 20. 8628) 1979. Pp. 11-26.
79- Orrego, Teressa do Figuroa. (in) Irene Thinker and M Bo Bransen. " Women and World Development." Washington D.C: overseas Development Council. 1975.
80- Rothman, Jack. " Macro Social Work in a Tightening Economy. " Journal of the N.A.S.A. Vol 24. No4 July 1989. P. 274.
81- Sands Roberts and Virginia Richardson. " Clinical Practice With Women in their Middle Years." Social Work Journal. Feb., 1986, Pp. 26-28.
82- Tinker, Irene and M. Bo Bramsen. Women at Work. " Geneva International Labor Office", M. 2., 1984.
83- Thomas Williams : Issues in Gander Serviece, Social Service Review , Univ., of Chiecago, Vol. 16. Sept. 1987. No., 3,1.
84- U.N. International Development Strategy. N.Y.P.D. 1971.
85- U.N. Report on International and Measurment of Levels of Living N.Y.U.D., 1965.

D. Thesis, Dissertation and Researches:

86- Al Baadi, Hamed. " Social Change Education and the Roles of Women in Arabia. " P.HD., U.S.A; Standford University, 1982.

87- Al Gadi, Adnan. " Utitization of Human Resources" M.A., Sacramanto State University, 1979.

88- Al Ghamedi, Ali " Modernization of Social Change in Saudia. The Case of Al Baha Region. "M.A., U.S.A: Michigan State University, 1983.

89- Al mana, Aisha. "Economic Development and Its Impact on the States of Women in Saudi Arabia." P.HD., Colorado University, 1981.

90- Al Motairy, Naif M. " Development of Oil and Social Change in Saudi Arabia." M.A., U.S.A: State University, 1985.

91- Al Musalem, Abdul Wahid. " Impacts of Oil Discovery on Social Change in the Eastern Province in Saudi Arabia." M.A. , Laws State University- Ames, 1986.

92- Al Otaibi, Mohammed. " The Participation of Women in Labor Force of Saudi Arabia", M.A., U.S.A: Denton University, North texas, 1982.

93- Al Saad, Noura K. " The Role of Women in the Development Planning in Saudi Arabia." M.A., U.S.A: Minnesota University , 1982.

94- Assad, Soraya WellEdeen. "Women and Work in Saudi Arabia" M.A., U.S.A: Fort Collins, Colorado State University, 1983.

95- El Rowaf, Mounira. Women in Public Administration Ph.D., England: University of Bath, 1989.

96- Halawani. Ibtissam. Working Women in Saudi Arabia. Ph.D., U.S.A. : Clairmont University, 1982.

97- Haffman, L.W., " Effect of the Employment of Mother and Power Relation of Division of Mause Bond Task." Marriage and Family and Kingship Organization. London Wiley, 1966.(P. 316).

98- Omari, Abdullah. " Between Tradition and the Saudi Arabia Family Transition." M.A., U.S.A., University of Wisconsion, 1984.

99- Rahimi, Madani Faraj. " A Survey of the Attitudes of Sadui Men and Women towards Saudi Female Participation in Saudi Arabia Development" P.h.D., U.S.A: University of Colorado, 1983.

100-Shaker, Fatina Amin."The Status of Women in Islam and their Changing Roles in Saudi Arabia." M.A., U.S.A: Texas University, 1966.

الملاحـــق

وتشمل : ملحق رقم (١) استمـارات البحـــث

ملحق رقم (٢) الجداول الارتباطـــية

ملحق رقم (٣) جـداول المعاينـــة

ملحق رقم (٤) قائمة محكمي الاستمارة

ملحق رقم - ١ -

ويحوي على :-

أ - استمارة العاملات

ب - استمارة سيدات عملن ثم تركن العمل

ج - استمارة مؤهلات غير عاملات

د - استمارة الخبراء

ه - استمارة القيادات النسوية

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربيــــة السعــــودية
الرئاسة العامة لتعليــم البنـــات
المعهد العالي للخدمة الاجتماعـية
- قسم تنظيم المجتمع -

رقم الاستمارة

سري ولايستخدم الا لغرض البحث

العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

استمارة (١)

« خاص بالسيدات العاملات »

" ضمن مقتضيات الحصول على درجة الدكتوارة "

اعداد الطالبة : سهيلة محسن الابرهيم

١٤١٠هـ / ١٩٨٩م

يرجى وضع (/) على الجواب المناسب

اولا - البيانات الاولية

١ - السـن :

١ - اقل من ٣٠ ( ) ٢ - ٣٠ الى اقل من ٤٠ ( )

٣ - ٤٠ - الى اقل من ٥٠ ( ) ٤ - ٥٠ فاكثر ( )

٢ - مكان الميلاد :

٣ - الحالة الاجتماعية :-

١ - متزوجة ( ) ٢ - غير متزوجة ( ) ٣ - مطلقة ( ) ٤ - ارملة ( )

٤ - اعلى مؤهل حصلت عليه :

١ - بكالوريوس ( ) ٢ - دبلوم ( ) ٣ - ماجستير ( )

٤ - دكتوراة ( )

٥ - جهة التخرج التخصص سنة التخرج

٦ - نوع العمل :

١ - حكومي ( ) ٢ - خاص ( )

٧ - مجال العمل :

١ - تعليمي ( ) ٢ - طبي ( )

٨ - العمل الذي تمارسينه :

٩ - عدد سنوات الخدمة ( )

١٠ - عدد ساعات الدوام اليومية ( )

١١ - عدد الساعات الاضافية لانجاز العمل في البيت ان وجدت ( )

١٢ - الراتب الشهري :

١ - اقل من ٣٠٠٠ ريال ( )

٢ - ٣٠٠٠ الى اقل من ٦٠٠٠ ( )

٣ - ٦٠٠٠ الى اقل من ٩٠٠٠ ( )

٤ - ٩٠٠٠ فاكثر ( )

١٣ - ولي الامر :

١ - الـزوج ( ) ٢- الاب ( ) ٣ - الاخ ( )

٤ - اخرى تذكر ________

١٤ - مستوى تعليم ولي الامر :

١ - ابتدائي ( ) ٢ - ثانوي ( ) ٣ - جامعي ( )

٤ - شهادات عليا ( ) ٥ - اخرى تذكر ________

١٥ - الجهة التي يعمل بها ولي الامر :

١ - موظف حكومي ( )

٢ - موظف قطاع خاص ( )

٣ - اعمال حره ( )

٤ - لايعمل ( )

١٦ - هل لديك ابناء ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

١٧ - ماعدد الابناء

( )

١٨ - ما اعمار الابناء :

______ ______

______ ______

١٩ - نوع المدارس الملتحق بها الابناء :

١ - مدارس حكومية ( ) ٢ - مدارس اهلية خاصة ( )

٢٠ - هل يوجد في البيت ؟

١ - خادمة ( ) ٢ - سائق ( )

٣ - طباخ ( ) ٤ - اخرى تذكر ______

ثانيا - عوامل ترجع الى المرأة

٢١ - هل انت راضية عن عملك لحالي ؟

١ - راضية ( ) ٢ - راضية الى حد ما ( ) ٣ - غير راضية ( )

٢٢ - في حالة الرضا ما هى في رأيك اسباب ذلك :

١ - عملي وفر على الدولة عمالة وافدة ( )

٢ - المجتمع في حاجة الى العمل الذي اقوم به ( )

٣ - من خلال عملي اثبت كفاءة المرأة السعودية ( )

٤ - اعمل في مجال تخصصي ( )

٥ - اشعر بالرضا والارتياح النفسي عند اداء العمل ( )

٦ - اخرى تذكر :

٢٣ - اذا كانت الاجابة (راضية الى حد ما ، غير راضية) ما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - عدم تناسب طبيعة العمل مع المؤهل ( )
٢ - صعوبة التفاهم والتعامل مع رئيساتي في العمل ( )
٣ - صعوبة التفاهم والتعامل مع الزميلات ( )
٤ - عدم الاقتناع بالعمل الذي اقوم به ( )
٥ - حجم المسئوليات والعمل اكثر من طاقتي ( )
٦ - حجم المسئوليات والعمل اقل من طاقتي ( )
٧ - عدم ملائمة ظروف ومواعيد العمل ( )
٨ - مكان العمل بعيد جدا من مسكني ( )
٩ - اخري تذكر :

٢٤ - هل هناك صعوبات واجهتك في بداية عملك وتغلبت عليها ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢٥ - اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى هذه الصعوبات ؟

١ - صعوبة المواصلات ( )
٢ - عدم توفر دور حضانة مناسبة ( )
٣ - معارضة الزوج للعمل ( )
٤ - صعوبة التوفيق بين متطلبات العمل والاسرة ( )
٥ - اخرى تذكر

٢٦ - هل تعتقدين ان مشاكلك الشخصية والاسرية تؤثر على أدائك لعملك ؟

١ - تؤثر كثير ( ) ٢ - تؤثر الى حد ما ( )
٣ - ليس لها تاثير ( )

٢٧ - في حالة الاجابة (تؤثر كثيرا - تؤثر الي حد ما) فما في رأيك سبب ذلك ؟

١ - عدم وجود التسهيلات التي تقلل من اعباء المرأة العاملة ( )
٢ - مسئوليات البيت والاولاد عبء على المرأة وحدها ( )
٣ - عدم تفهم واقتناع الاسرة لدور المرأة العاملة ( )
٤ - عدم تفهم واقتناع الزوج لدور زوجته العاملة ( )
٥ - الخوف من الاتهام الدائم بالتقصير في الواجبات المنزلية ( )
٦ - اخرى تذكر :

٢٨ - كيف توفقين بين مسئوليات البيت والاسرة وحياتك العملية ؟

١ - تنظيم الوقت ( )
٢ - القيام بكل الاعباء المنزلية بمفردي ( )
٣ - الاستعانة بالخادمة ( )
٤ - الاستعانة بدور الحضانة ( )
٥ - الاستعانة باحد افراد الاسرة ( )
٦ - اخرى تذكر :

٢٩ - يرفض بعض الازواج ان تعمل زوجاتهم بعد الحصول على المؤهل برأيك ماسبب ذلك ؟

١ - تلافيا لانتقاد المجتمع له ( )
٢ - تلافيا لانتقاد اهله له ( )
٣ - الخوف من تحمل المشاركة في الاعباء المنزلية ( )
٤ - الخوف من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل والمتحمل لنفقاتها ( )
٥ - الخوف من تعارض ظروف عمله وعمل زوجته ( )
٦ - الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية ( )
٧ - الاعتقاد بان المرأة لايمكن ان تجمع بين مسئولين في آن واحد ( )
٨ - الخوف من استقلال الزوجة اقتصاديا وتغير مكانتها في الاسرة ( )
٩ - اعتقاد البعض بان المرأة مكانها الطبيعي المنزل خصوصا بعد الزواج ( )

٣٠ - هل ترين ان الموظفة المتزوجة اقل انتاجية من غير المتزوجة ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٣١ - اذا كانت الاجابة (نعم) في رأيك ما سبب ذلك ؟

١ - تعدد المسئوليات الاسرية للموظفة المتزوجة ( )
٢ - كثرة غيابها عن العمل (الوضع ، مرض الاطفال) ( )
٣ - ارتباطها بالزوج والابناء ومسئولياتهم ( )
٤ - عدم اقتناع الاسرة بالمساهمة والتخفيف عن اعبائها المنزلية ( )
٥ - اخرى تذكر :

٣٢ - اذا كانت الاجابة (لا) في رأيك ما اسباب ذلك ؟

١ - المتزوجة اكثر امنا واستقرار من غير المتزوجة ( )
٢ - الزوج يعاونها في اداء المسئوليات الاسرية ( )
٣- يحقق الزواج للمرأة مكانه اجتماعيه افضل ( )

٤ - يحقق الزواج رضاء وإشباعاً لذاتها ( )

٥ - اخرى تذكر :

٣٣ - هل تعتقدين بان المرأة العاملة يمكن ان تصل الى مناصب قيادية في المجتمع؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٣٤ - اذا كانت الاجابة (بنعم) فما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المرأة تستطيع ان تنظم وقتها ( )

٢ - المرأة قادرة على فهم الناس والتعامل معهم ( )

٣ - المرأة قادرة على بذل الجهد لاوقات طويلة ( )

٤ - المرأة اكتسبت ثقة المجتمع مما يشجعها على التفاني في العمل ( )

٥ - المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الي تلك المناصب القيادية ( )

٦ - المجتمع وفرّ للمرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها الى الوصول لذلك ( )

٧ - اخرى تذكر :

٣٥ - كيف تتصرفين براتبك الشهري ؟

١ - أضعه في البنك بإسمي ( )

٢ - أضعه في البنك بأسم أولادي ( )

٣ - اساهم في دفع اقساط المدارس ( )

٤ - ادفع منه راتب الشغالة والسائق ( )

٥ - انفقه على إحتياجاتي الخاصة ( )

٦ - اساهم في التخفيف من نفقات السفر الى الخارج ( )

٧ - اعاون اهلي بجزء منه ( )

٨ - استثمره في بعض المشاريع الصغيرة ( )

٩ - اخرى تذكر :

٣٦ - ماهو في رأيك التوقيت المناسب لترك المرأة العمل ؟

١ - عند بلوغ سن التقاعد ( )

٢ - عند الزواج ( )

٣ - عند انجاب الطفل الاول ( )

٤ - عندما يكون هناك طفل في حاجة الي رعاية وتفرغ ( )

٥ - اخرى تذكر :

ثالثا - عوامل ترجع الى المجتمع

٣٧ - هل ترين بأن المجتمع موافق علي مشاركة المرأة السعودية في مجال العمل والانتاج ؟

١ - نعم ( ) ٢ - الى حد ما ( ) ٣ - لا ( )

٣٨ - اذا كانت الاجابة (نعم ، الى حد ما) فما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع ( )

٢ - العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة ( )

٣ - ثقة المجتمع في قدرة المرأة على العمل ( )

٤ -عمل المرأة عائدا للتنمية ( )

٥ - ظروف المجتمع ومتطلبات التنمية تستدعي ذلك ( )

٦ - اخرى تذكر :

٣٩ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيك اساب ذلك ؟

١ - مازال المجتمع ينظر بتحفظ الي خروج المرأة للعمل ( )

٢ - عدم اتفاق عمل المرأة مع العادات والتقاليد السائدة ( )

٣ - حتى لاتزاحم المرأة الرجل في العمل ( )

٤ - عمل المرأة دائما على حساب مسئولياتها الاسرية ( )

٥ - اخري تذكر :

٤٠ - هل تفضلين ان تعمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توفر الضمانات اللازمة لذلك مثل (عدم الاختلاط) ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٤١ - اذا كانت الاجابة (لا) فما هى برأيك اسباب ذلك ؟

١ - المجالات الحالية كافية ( )

٢ - التقاليد والعرف لاتسمح بذلك ( )

٣ - هناك مجالات لاتناسب طبيعة المرأة السعودية ( )

٤ - مشكلات التنقل والغربة ( )

٥ - اخرى تذكر

٤٢ - هل تعتقدين بأن المجالات المفتوحة حاليا امام المرأة السعودية كافية ؟

١ - نعم ( ) ٢ - الى حد ما ( ) ٣ - لا ( )

٤٣ - اذا كانت الاجابة (الي حد ما ، لا) ماهي في رأيك المجالات الجديدة التي يمكن ان تناسب طبيعة المرأة السعودية وقيم المجتمع ؟ (عدم الاختلاط)

١ - مصانع نسوية ( )
٢ - العمل في القرى - مع محرم ( )
٣ - المصارف النسوية ( )
٤ - المجال الاعلامي ( )
٥ - العمل في الشركات النسوية ( )
٦ - ادارة مشروع صغير (خياطة - حضانة) ( )
٧ - العمل في شركات كبري مع توفر عدم الاختلاط ( )
٨ - العمل في الوزارات المختلفة ( )
٩ - اخرى تذكر

٤٤ - هل في رأيك ان نظام العمل الحالي في المملكة العربية السعودية يدفع المرأة الي العمل ؟

١ - نعم ( )   ٢ - لا ( )

٤٥ - اذا كانت الاجابة بـ (لا) رتبي اسباب ذلك حسب الاهمية :

١ - ساعات الدوام غير ملائمة ( )
٢ - الراتب غير مجز ( )
٣ - الوظائف المتاحة محدودة ( )
٤ - عدم ترقي المرأة بسهولة في السلم الوظيفي ( )
٥ - اخرى تذكر ( )

٤٦ - في رأيك هل ترين ان هناك صعوبات ترتبط بالمجتمع وتقف عائقا امام مشاركة المرأة في العمل والانتاج بشكل فعال ؟

١ - نعم ( )   ٢ - لا ( )

٤٧ - اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى هذه الصعوبات ؟

١ - عدم وجود مؤسسات تهتم بقضايا المرأة ( )
٢ - قصر تعليم المرأة في مجالات معينة ومحددة ( )
٣ - قصر عمل المرأة على مجالات معينة ومحددة ( )
٤ - مازال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة ( )
٥ - ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي ( )
٦ - الاسر لاتشجع بناتها للمشاركة في العمل ( )

٧ - الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات ( )

٨ - نقص القيادات النسوية الواعية ( )

٩ - بعض الاعراف الموجودة تحد من مشاركة المرأة في العمل ( )

١٠ - عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة ( )

١١ - نظرة المجتمع - الدونية - الى بعض المهن (التمريض) ( )

١٢ - عدم كفاية التخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة ( )

١٣ - محدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة علي المشاركة في العمل ( )

١٤ - اخرى تذكر

٤٨ - هل ترين بأن هناك صعوبات تعود الى اوضاع المرأة في المملكة ؟

١ - نعم ( ) ٢ - ( )

اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى هذه الصعوبات :

١ - عدم المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة ( )

٢ - عدم توفر فرص تدريب كافية للمرأة ( )

٣ - نظام العمل يقف حائلا امام طموح المرأة للترقي ( )

٤ - قلة فرص الابتعاث والانتداب للمرأة ( )

٥ - عدم مرونة نظام الدوام وخصوصا للمرأة المتزوجة ( )

٦ - نظام الاجازات غير مناسب لاوضاع المرأة العاملة ( )

٧ - اخرى تذكر :

٤٩ - في رأيك هل ترين ان هناك صعوبات ترجع للمرأة نفسها وتعوقها عن اداء دورها؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٥٠ - اذا كانت الاجابة (نعم) رتبي اسباب ذلك حسب الاهمية من وجهة نظرك :

١ - عدم قدرة المرأة علي التوفيق بين مسئوليات البيت والعمل ( )

٢ - قلة وعي المرأة بدورها الانتاجي في المجتمع ( )

٣ - تنشئة المرأة وبيئتها تحد من مشاركتها في العمل ( )

٤ - عدم الاقتناع بفكرة العمل من قبل المرأة ذاتها ( )

٥ - الظروف الاسرية تحد - في بعض الاحيان - من فرص عمل المرأة ( )

٦ - نقص في قدرات المرأة ومهارتها ( )

٧ - قلة طموح المرأة لتحسين وضعها كعاملة ( )

٨ - اخرى تذكر

٥١ - ماهي مقترحاتك للعمل على زيادة مشاركة المرأة السعودية في العمل ؟

١ - فتح مجالات جديدة للتعليم للمرأة ( )
٢ - فتح مجالات اوسع في العمل ( )
٣ - نشر الوعي باهمية عمل المرأة ( )
٤ - الاهتمام التخطيط لتعليم المرأة وعملها ( )
٥ - تشجيع فتح مؤسسات الرعاية النهارية ( )
٦ - تشجيع ودعم المؤسسات التي تعنى بالمرأة وأوضاعها ( )
٧ - استحداث مراكز المرأة ونشرها في الاحياء ( )
٨ - عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة اوضاع المرأة ( )
٩ - زيادة الحوافز والمكافآت للعمل خصوصا في المناطق النائية ( )
١٠ - تعديل نظام الاجازات الحالي ( )
١١ - زيادة فرص التدريب المرأة العاملة ( )
١٢ - اخرى تذكر :

٥٢ - ماهي مقترحاتك للتغلب على مشكلة رعاية الاطفال ؟

١ - فتح حضانات داخل كل مؤسسة عمل نسوية ( )
٢ - الارتقاء بمستوى واداء الحضانات من كافة النواحي ( )
٣ - تسهيل اجراءات الاستقدام للمربيات ( )
٤ - تقليص ساعات العمل للام العاملة ( )
٥ - اخرى تذكر

٥٣ - ماهي مقترحاتك للتغلب على مشكلة المواصلات ؟

١- المواصلات تكون مسئولية جهة العمل ( )
٢ - اتفاق المؤسسة مع النقل الجماعي لنقل الموظفات ( )
٣ - محاولة ان يكون مكان العمل قرب منزل الموظفة ( )
٤ - استئجار الموظفات لحافلات صغيرة لنقلهن من والى اماكن عملهن ( )
٥ - اخرى تذكر

٥٤ - ماهي مقترحاتك لتحسين نظام عمل المرأة في المملكة ؟

١ - ادخال نظام العمل لبعض الوقت ( )
٢ - زيادة مدة اجازة الوضع ( )
٣ - تقليل ساعات دوام المرأة المتزوجة ( )
٤ - اعطاء اجازة بنصف راتب للعام الاول لميلاد الطفل حتى الطفل الثاني ( )
٥ زيادة الحوافز والمكافآت ( )
٦ - زيادة مدة الاجازات الاضطرارية ( )
٧ - اخرى تذكر

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربيـــــة السعـــودية
الرئاسة العامة لتعليـــم البنـــات
المعهد العالي للخدمة الاجتماعـية
- قسم تنظيم المجتمع -

رقم الاستمارة

سري ولايستخدم الا لغرض البحث

العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

استمارة (ب)

« خاص بالسيدات الحاصلات على مؤهل عالي ولم يعملن »
" ضمن مقتضيات الحصول على درجة الدكتوراة "

اعداد الطالبة : سهيلة محسن الابوهيم

١٤١٠هـ / ١٩٨٩م

يرجى وضع (/) على الجواب المناسب

اولا : البيانات الاولية

١ - السـن :

١ - اقل من ٣٠ ( ) ٢ - ٣٠ الى اقل من ٤٠ ( )

٣ - ٤٠ الى اقل من ٥٠ ( ) ٤ - ٥٠ فاكثر ( )

٢ - مكان الميلاد

٣ - الحالة الاجتماعية

١ - متزوجة ( ) ٢ - غير متزوجة ( )

٣ - مطلقة ( ) ٤ - ارملة ( )

٤ - اعلى مؤهل حصلت عليه :

١ - بكالوريوس ( ) ٢ - دبلوم ( )

٣ - ماجستير ( ) ٤ - دكتوراة ( )

٥ - جهة التخرج التخصص سنة التخرج

٦ - ولي الامر :

٧ - مستوى تعليم ولي الامر :

١ - ابتدائي ٢ - ثانوي ( )

٣ - جامعي ( ) ٤ - شهادات عليا ( )

٥ - اخرى تذكر ( )

٨ - الجهة التي يعمل بها ولي الامر :

١ - موظف حكومي ( )

٢ - موظف قطاع خاص ( )

٣ - اعمال حرة ( )

٤ - لايعمل ( )

٩ - هل لديك ابناء ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

١٠ - ماعدد الابناء ()

١١- ما اعمار الابناء ______ ______

______ ______

١٢ - نوع المدارس المتلحق بها الابناء ؟

١ - مدارس حكومية ( ) ٢ - مدارس - خاصة ( )

١٣ - هل يوجد في البيت ؟ : -

١ - خـادمـة ( ) ٢ - سائـق ( ) ٣ - طبـاخ ( )

٤ - اخرى تذكر ______

ثانيا - عوامل تراجع الى المرأة

١٤ - ماهى أسباب عدم تقدمك للحصول على عمل رغم حصولك على مؤهل عال ؟

١ - عدم وجود المجال المناسب للمؤهل . ( )

٢ - قوانين العمل غير مناسبة . ( )

٣ - رفض الزوج . ( )

٤ - عدم الشعور باهمية العمل . ( )

٥ - عدم وجود احتياج اقتصادي . ( )

٦ - عدم توفر فرص العمالة . ( )

٧ - اخرى تذكر .

١٥ - مارأيك في عمل المرأة ؟

١ - ضروري ( ) ٢ - ضروري الى حد ما ( ) ٣ - غير ضروري ( )

١٦ - اذا كانت الاجابة (ضروري الى حد ما) فلماذا ؟

١ - العمل يتيح للمرأة خدمة مجتمعها . ( )

٢ - العمل يدعم مكانة المرأة . ( )

٣ - العمل ضمان لمستقبل المرأة وأولادها . ( )

٤ - العمل يحقق للمرأة شعور بالاهمية وسعادة ذاتية . ( )

٥ - العمل مجال للتعرف على مجتمعات اخري مختلفة واقامة علاقات جديدة ( )

٦ - العمل يحقق اشباعا لتطلعات المرأة . ( )

٧ - العمل يكسب المرأة خبرة ومهارة ويصقل شخصيتها . ( )

٨ - عمل المرأة يشعرها باستقلالها الاقتصادي مما ينعكس على علاقاتها بالآخرين . ( )

٩ - عمل المرأة يشعرها بقيمة الوقت مما يجعلها تحسن استخدامها . ( )

١٠ - عمل المرأة يتيح لها المساهمة في تحسين وضع الاسرة الاقتصادي . ( )

١١ - اخرى تذكر :

١٧ - اذا كانت الاجابة (غير ضروري) فما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - ان كسب الرزق من وظائف الرجل الاساسية . ( )

٢ - نظرة المجتمع غير مشجعة لعمل المرأة . ( )
٣ - العمل يسبب مشكلات اسرية . ( )
٤ - مكان المرأة الاساسي المنزل ورعاية الزوج والابناء . ( )
٥ - اخرى تذكر .

١٨ - هل تفضلين ان تعمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توفر الضمانات اللازمة لذلك مثل (عدم الاختلاط) ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

١٩ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهي في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المجالات الحالية كافية . ( )
٢ - التقاليد والعرف لايسمح بذلك . ( )
٣ - هناك مجالات لاتناسب طبيعة المرأة السعودية . ( )
٤ - مشكلات التنقل والغربة . ( )
٥ - اخري تذكر :

٢٠ - هل تعتقدين بان المرأة العاملة يمكن ان تصل الي مناصب قيادية في المجتمع ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢١ - اذا كانت الاجابة (بنعم) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المرأة تستطيع تنظم وقتها . ( )
٢ - المرأة قادرة علي فهم الناس والتعامل معهم . ( )
٣ - المرأة لهاالقدرة على البذل الجهد لاوقات طويلة . ( )
٤ - المرأة اكتسبت ثقة المجتمع مما يشجعها علي التفاني في العمل . ( )
٥ - المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الى تلك المناصب القيادية . ( )
٦ - المجتمع وفر للمرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها الى الوصول لذلك . ( )
٧ - اخري تذكر :

٢٢ - هل ترين ان الموظفة المتزوجة اقل انتاجية من غير المتزوجة ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢٣ - اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - تعدد المسئوليات الاسرية للموظفة المتزوجة . ( )
٢ - كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة (مثل الوضع - مرض الاطفال) . ( )
٣ - ارتباطها بالزوج والابناء ومسئوليتهم . ( )
٤ - كثرة ارتباطاتها الاجتماعية . ( )

٥ - عدم اقتناع الاسرة بالمساهمة معها والتخفيف عن اعبائها المنزلية . ( )

٦ - اخرى تذكر :

٢٤ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المتزوجة اكثر امنا واستقرار من غير المتزوجة ( )

٢ - الزوج يعاونها في اداء مسئوليات الاسرة . ( )

٣ - يحقق الزواج للمرأة مكانة اجتماعية افضل . ( )

٤ - يحقق الزواج رضاً وإشباعاً لذاتها . ( )

٥ - اخرى :

٢٥ - ماهو في رأيك التوقيت المناسب لترك المرأة العمل ؟

١- عند بلوغ سن التقاعد . ( )

٢ - عند الزواج . ( )

٣ - عند انجاب الطفل الاول . ( )

٤ - عند ما يكون لديها اطفال يحتاجون للرعاية . ( )

٥ - اخرى تذكر :

٢٦ - ماهى من وجهة نظرك اسباب ضعف مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية بصفة عامة ؟

١ - عدم الاقتناع بالعمل من قبل المرأة . ( )

٢ - تنشئة المرأة وبيئتها يحد من مشاركتها في العمل . ( )

٣ - قلة وعي المرأة وبيئتها يحد من مشاركتها في العمل . ( )

٤ - عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل . ( )

٥ - تحد الظروف الاسرية في بعض الاحيان من فرص عمل المرأة . ( )

٦ - قلة وعي المجتمع باهمية مشاركة المرأة في العمل . ( )

٧ - بعض الاعراف الموجودة تحد من مشاركة المرأة في العمل . ( )

٨ - عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة ( )

٩ - النظرة الدونية لبعض المهن (مثل التمريض) . ( )

١٠ - عدم وجود تنظيمات تعني بقضايا المرأة . ( )

١١ - عدم كفاية تخطيط لعمالة المرأة في المجالات المختلفة . ( )

١٢ - محدودية دور الاعلام في تشجيع المرأة المشاركة علي العمل ( )

١٣ - اخرى تذكر . ( )

٢٧ - في رأيك هل هناك صعوبات تقف عائقا امام مشاركة المرأة في العمل والانتاج بشكل فعال .

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢٨ - اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى هذه الصعوبات ؟

١ - قلة وجود المؤسسات التي تعني بالتدريب المستمر للمرأة . ( )

٢ - قصر تعليم المرأة في مجالات معينة ومحدودة . ( )

٣ - قصر عمل المرأة على مجالات معينة ومحدودة . ( )

٤ - مازال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة . ( )

٥ - ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي . ( )

٦ - الاسر لاتشجع بناتها للمشاركة بالعمل . ( )

٧ - عدم الموافقة على عمل المرأة للعمل في بعض المجالات . ( )

٨ - الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات . ( )

٩ - بعض النساء مازلن يقاومن فكرة العمل . ( )

١٠ - نقص القيادات النسوية الواعية . ( )

١١ - اخرى تذكر :

ثالثا - عوامل ترجع الى المجتمع

٢٩ - هل ترين ان المجتمع موافق على مشاركة المرأة السعودية في مجال العمل الانتاج ؟

١ - موافق ( ) ٢ - موافق الى حد ما ( ) ٣ - غير موافق ( )

٣٠ - اذا كانت الاجابة (موافق . موافق الى حد ما) ماهي في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع . ( )

٢ - العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة ( )

٣ - ثقة المجتمع في قدرة المرأة السعودية على العمل ( )

٤ - عمل المرأة عائد للتنمية . ( )

٥ - ظروف المجتمع ومتطلبات التنمية تستدعي ذلك . ( )

٦ - اخرى تذكر :

٣١ - اذا كانت الاجابة (غير موافق) فما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - مازال المجتمع ينظر بتحفظ الى خروج المرأة للعمل . ( )

٢ - عدم اتفاق عمل المرأة مع العادات والتقاليد السائدة . ( )

٣ - حتى لاتزاحم المرأة الرجل في العمل . ( )

٤ - عمل المرأة دائما يكون على حساب مسئولياتها وقيم المجتمع ( )

٥ - اخرى تذكر :

٣٢ - هل تعتقدين بأن المجالات المفتوحة حاليا امام المرأة السعودية كافية ؟

١ - نعم ( ) ٢ - الى حد ما ( ) ٣- لا ( )

٣٣ - اذا كانت الاجابة (الى حد ما ، لا) ماهي في رأيك المجالات الجديدة التي يمكن ان تناسب طبيعة المرأة السعودية وقيم المجتمع ؟

١ - مصانع نسوية ( )

٢ - العمل في القرى - مع محرم . ( )

٣ - المصارف النسوية . ( )

٤ - المجال الاعلامي . ( )

٥ - العمل في الشركات النسوية . ( )

٦ - ادارة مشروع صغير (خياطة ، حضانة) . ( )

٧ - العمل في شركات كبرى (مع توفير عدم الاختلاط) . ( )

٨ - العمل في الوزارات المختلفة . ( )

٩ - اخرى تذكر :

٣٤ - يرفض بعض الازواج ان تعمل زوجاتهم بعد الحصول على المؤهل ماهى في رأيك اسباب ذلك .

١ - تلافيا لانتقاد المجتمع له . ( )

٢ - تلافيا لانتقاد اهله له . ( )

٣ - الخوف من تحمل المشاركة في الاعباء المنزلية . ( )

٤ - الخوف من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل والمتحمل لنفقاتها . ( )

٥ - الخوف من تعارض ظروف عمله وعمل زوجته . ( )

٦ - الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية . ( )

٧ - الخوف من الاعتقاد بأن المرأة لا يكمن ان تجمع بين مسئوليتين في آن واحد . ( )

٨ - الخوف من استقلال المرأة اقتصاديا وتغير مكانتها في الاسرة . ( )

٩ - اعتقاد البعض بأن المرأة مكانها الطبيعي المنزل خصوصا بعد الزواج . ( )

١٠ - اخرى تذكر :

٣٥ - ماهى مقترحاتك للتغلب على مشكلة رعاية الاطفال ؟
١ - فتح حضانات داخل كل مؤسسة عمل نسوية ( )
٢ - الارتقاء بمستوى الحضانات الموجودة في كافة النواحي . ( )
٣ - تسهيل اجراءات الاستقدام للمربيات . ( )
٤ -تقليص ساعات العمل للأم العاملة . ( )
٥ - اخرى تذكر :

٣٦ - ماهى مقترحاتك للتغلب على مشكلة المواصلات ؟
١ - المواصلات تكون مسئولية جهة العمل . ( )
٢ - اتفاق المؤسسة مع مؤسسة النقل الجماعي لنقل الموظفات . ( )
٣ - محاولة ان يكون العمل قرب منزل الموظفة . ( )
٤ - استئجار الموظفات لحافلات صغيرة لنقلهن من والى اماكن عملهن . ( )
٥ - اخرى تذكر :

٣٧ - ماهى مقترحاتك لتحسين نظام عمل المرأة في المملكة ؟
١ - ادخال نظام العمل لبعض الوقت . ( )
٢ - زيادة مدة اجازة الوضع . ( )
٣ - تقليل ساعات دوام المرأة المتزوجة . ( )
٤ - اعطاء اجازة بنصف راتب للعام الاول لميلاد الطفل حتى الطفل الثاني( )
٥ - زيادة الحوافز والمكافآت . ( )
٦ - اخرى تذكر :

٣٨ - ماهى مقترحاتك للعمل على زيادة مشاركة المرأة السعودية في العمل ؟
١ - فتح مجالات جديدة للتعليم امام المرأة العاملة . ( )
٢ - فتح مجالات اوسع في العمل . ( )
٣ - نشر الوعي باهمية عمل المرأة . ( )
٤ - الاهتمام بالتخطيط لتعليم المرأة وعملها . ( )
٥ - تشجيع فتح مؤسسات الرعاية النهارية . ( )
٦ - تشجيع ودعم المؤسسات التي تعنى المرأة واوضاعها . ( )
٧ - استحداث مراكز لخدمة المرأة ونشرها في الاحياء . ( )
٨ - عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة اوضاع المرأة . ( )
٩ - زيادة الحوافز والمكافآت للعمل خصوصا في المناطق النائية . ( )
١٠ - تعديل نظام الاجازات الحالي . ( )
١١ - زيادة فرص العمل وتدريب المرأة العاملة . ( )
١٢ - اخرى تذكر :

بسم الله الرحمن الرحيم

المملكة العربيـــــة السعــــودية
الرئاسة العامة لتعليـــم البنـــات
المعهد العالي للخدمة الاجتماعـية
- قسم تنظيم المجتمع -

رقم الاستمارة

سري ولايستخدم الا لغرض البحث

العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية

استمارة (جـ)

« خاص بسيدات عملن لفترة ثم تركن العمل »

" ضمن مقتضيات الحصول على درجة الدكتوراة "

اعداد الطالبة : سهيلة محسن الابرهيم

١٤١٠هـ / ١٩٨٩م

يرجى وضع (/) علي الجواب المناسب

اولا - البيانات الاولية

١ - السـن :

١ - اقل من ٣٠ ( ) ٢ - ٣٠ الى اقل من ٤٠ ( )

٣ - ٤٠ الي اقل من ٥٠ ( ) ٤ - ٥٠ فاكثر ( )

٢ - مكان الميلاد :

٣ الحالة الاجتماعية :

١ - متزوجة ( ) ٢ - غير متزوجة ( )

٣ - مطلقة ( ) ٤ - ارملة ( )

٤ - اعلى مؤهل حصلت عليه :

١ - بكالوريس ( ) ٢ - دبلوم ( )

٣ - ماجستير ( ) ٤- دكتوراة ( )

٥ - التخصص سنة التخرج

٦ - الوظيفة التي كنت تشغيلنها سابقا :

٧ - جهة العمل التي عملت بها :

١ - حكومي ( ) ٢ - أهلي ( )

٨ - تاريخ ترك العمل :

٩ - مدة الخدمة :

١٠ - اخر راتب تقاضيته :

١ - اقل من ٣٠٠٠ ريال ( )

٢ - ٣٠٠٠ الى اقل من ٦٠٠٠ ريال ( )

٣ - ٦٠٠٠ الى اقل من٩٠٠٠ ريال ( )

٤ - ٩٠٠٠ فاكثر

١١ - ولي الامر هو :

١ - الزوج ( ) ٢ - الاب ( )

٣ - الاخ ( ) ٤ - اخرى تذكر ______

١٢ - مستوى تعليم ولي الامر :

١ - ابتدائي ( ) ٢ - ثانوي ( )

٣ - جامعي ( ) ٤ - شهادات عليا ( )

١٣ - الجهة التي يعمل بها ولي الامر :
١ - موظف حكومي ( )
٢ - موظف قطاع خاص ( )
٣ - اعمال حرة ( )
٤ - لايعمل ( )

١٤ - هل لديك اطفال ؟
١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

١٥ - ماعدد الابناء : ( )

١٦ - مااعمار الابناء
________ ________
________ ________

١٧ - نوع المدارس الملتحق بها الابناء :
١ - مدارس حكومية ( ) ٢ - مدارس اهلية ( )

١٨ - هل يوجد في البيت :
١- خادمة ( ) ٢ - سائق ( )
٣ - طباخ ( ) ٤ - اخري تذكر ________

ثانيا - عوامل ترجع الى المرأة نفسها

١٩ - ماهى اسباب تركك للعمل ؟
١ - بعد العمل عن المنزل . ( )
٢ - عدم التوافق مع الزميلات والرئيسات ( )
٣ - العمل غير المناسب للمؤهل الدراسي . ( )
٤ - بسبب الزواج المشروط بعدم العمل . ( )
٥ - كثرة مسئوليات الاطفال . ( )
٦ - تحسن الحالة الاقتصادية للاسرة . ( )
٧ - اخرى تذكر :

٢٠ - تفضل بعض الزوجات ترك العمل تنفيذا لرغبة الزوج - فما هو في رأيك اسباب ذلك ؟
١ - رغبة الزوج لها الاولوية . ( )

٢ - الاولاد والزوج اهم من العمل . ( )
٣ - المنزل هو اهتمام المرأة . ( )
٤ - تجنبا للخلاف المستمر مع الزوج . ( )
٥ - الزوج له القرار فيما يناسب الاسرة ولى . ( )
٦ - اخرى تذكر :

٢١ - هل انت راضية عن بقائك في المنزل ؟
١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢٢ - اذا كانت الاجابة (بنعم) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟
١ - توطد العلاقة بالاهل لتوفير الوقت الدائم لزيارتهم . ( )
٢ - زاد وقت الفراغ ، فأصبحت اشغله بما يتفق مع ميولي . ( )
٣ - تطوعت في احد الجمعيات الخيرية . ( )
٤ - بدأت اكون علاقات اجتماعية وصداقات جديدة . ( )
٥ - اصبحت اشرف علي اعمال المنزل . ( )
٦ - اصبحت اشرف علي رعاية ابنائي بنفسي . ( )
٧ - اصبح زوجي راضيا لوضعي كربة منزل اكثر من ذي قبل . ( )
٨ - العمل يرهقني ويتعبني صحيا . ( )
٩ - اخري تذكر :

٢٣ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيكم اسباب ذلك ؟
١ - تركي للعمل لم يقلل من مشكلاتي الزوجية . ( )
٢ - زادت اعبائي المنزلية داخل الاسرة . ( )
٣ - زيادة وقت الفراغ وعدم القدرة على استغلاله . ( )
٤ - الشعور بالملل لعدم القيام بعمل مفيد . ( )
٥ - زادت متطلبات زوجي اكثر من ذي قبل . ( )
٦ - كنت راضية عن نفسي اكثر لشعوري بذاتي في العمل . ( )
٧ - اشعر بأن طموحي وقدراتي لاتحول دون قيامي بمسئولياتي في المنزل ( )
٨ - اخرى تذكر :

٢٤ - مارأيك في عمل المرأة ؟
١ - ضروري ( ) ٢ - ضروري الى حد ( )
٣ - غير ضروري ( )

٢٥ - اذا كانت الاجابة (ضروري ، ضروري الى حد ما) ما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - العمل يتيح للمرأة خدمة مجتمعها . ( )
٢ - العمل يرفع مكانة المرأة . ( )
٣ - العمل ضمان لمستقبل المرأة والاولاد . ( )
٤ - العمل يحقق للمرأة شعور بالاهمية وسعادة ذاتية . ( )
٥ - في العمل مجال للتعرف على مجتمعات اخرى مختلفة واقامة علاقات جديدة . ( )
٦ - تجد المرأة اشباعا لتطلعاتها وتحقيق لاهميتها . ( )
٧ - العمل يكسب المرأة خبرة ومهارة ويصقل شخصيتها . ( )
٨ - ينعكس الاستقلال الاقتصادي للمرأة العاملة على علاقاتها بالاخرين . ( )
٩ - عمل المرأة يشعرها بقيمة الوقت مما يجعلها تحسن استخدامه . ( )
١٠ - عمل المرأة يتيح لها المساهمة في تحسين وضع الاسرة الاقتصادي . ( )
١١ - اخرى تذكر :

٢٦ - اذا كانت الاجابة (غير ضروري) فما هى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - ان كسب الرزق اساسا للرجل . ( )
٢ - نظرة المجتمع غير مشجعه لعمل المرأة . ( )
٣ - العمل يسبب العديد لمشكلات الاسرية. ( )
٤- مكان المرأة الاساسي المنزل ورعاية الزوج والابناء ( )
٥ - اخري تذكر . ( )

٢٧ - هل تعتقدين بأن المرأة العاملة يمكن ان تصل الي مناصب قيادية في المجتمع ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٢٨ - اذا كانت الاجابة (نعم) فما هى في رأيك اسباب ذلك

١- المرأة تستيطع ان تنظم وقتها . ( )
٢ - المرأة قادرة على فهم الناس والتعامل معهم . ( )
٣ - المرأة قادرة على بذل الجهد لاوقات طويلة . ( )
٤ - المرأة اكتسبت ثقة مما يشجعها علي التفاني في العمل . ( )
٥ - المرأة لديها الاستعداد والطموح والكفاءة للوصول الى تلك المناصب القيادية . ( )
٦ - المجتمع وفر للمرأة تسهيلات كثيرة لمساعدتها الى الوصول لذلك . ( )
٧ - تذكر :

٢٩ - هل ترين ان الموظفة المتزوجة اقل انتاجية من غير المتزوجة ؟

١- نعم ( ) ٢ - لا ( )

٣٠ - اذا كانت الاجابة (نعم) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - تعدد المسئوليات الاسرية للموظفة المتزوجة . ( )

٢ - كثرة غيابها عن العمل لظروفها الخاصة (الوضع ومرض الاطفال) . ( )

٣- ارتباطها بالزوج والابناء ومسئولياتهم . ( )

٤ - كثرة ارتباطاتها الاجتماعية . ( )

٥ - عدم اقتناع الاسرة بالمساهمة معها للتخفيف عن اعبائها المنزلية . ( )

٦ - اخرى تذكر :

٣١ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المتزوجة اكثر امنا واستقرارا من غير المتزوجة . ( )

٢ - الزوج يعاونها في اداء مسئوليات الاسرة . ( )

٣ - يحقق الزواج اللمرأة مكانة اجتماعية افضل . ( )

٤- يحقق الزواج رضاءا او اشباعا لذاتها ينعكس على أنتاجها ( )

٤ - اخرى تذكر :

٣٢ - هل تفضلين ان تعمل المرأة السعودية في كافة المجالات مع توفر ضمانات مثل عدم الاختلاط ؟

١ - نعم ( ) ٢- لا ( )

٣٣ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١ - المجالات الحالية كافية . ( )

٢ - التقاليد والعرف لايسمح بذلك . ( )

٣ - هناك مجالات لاتناسب طبيعة المرأة السعودية . ( )

٤ - مشكلات التنقل والغربة . ( )

٥ - اخرى تذكر :

٣٤ - من وجهة نظرك ما هى اسباب ضعف مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية بصفة عامة ؟

١ - عدم الاقتناع بالعمل من قبل المرأة . ( )

٢ - تنشئة المرأة وبيئتها يحد من مشاركة المرأة في العمل . ( )

٣ - قلة وعي المرأة بدورها الانتاجي في المجتمع . ( )

٤ - عدم قدرة المرأة التوفيق بين مسئوليات العمل والمنزل . ( )

٥ - تحد الظروف الاسرية - في بعض الاحيان - فرص عمل المرأة . ( )

٦ - قلة وعي المجتمع باهمية مشاركة المرأة العمل . ( )

٧ - بعض الاعراف الموجودة تحد من مشاركة المرأة في العمل . ( )
٨- عدم الاهتمام بالتعليم المهني للمرأة . ( )
٩ - عدم وجود تنظيمات تعني بقضايا المرأة . ( )
١٠ - اخرى تذكر :

ثالثا - عوامل ترجع الى المجتمع :-

٣٥ - هل ترين بأن المجتمع موافق على مشاركة المرأة السعودية في مجال العمل والانتاج ؟

١ - موافق ( ) ٢ - موافق الى حد ما ( ) ٣ - غير موافق

٣٦ - اذا كانت الاجابة (موافق ، موافق الى حد ما) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١- المرأة تمثل نصف طاقات المجتمع . ( )
٢ - العمالة النسوية تخفف من العمالة الوافدة . ( )
٣ - ثقة المجتمع في قدرة المرأة على العمل. ( )
٤ - ظروف المجتمع تتطلب مشاركة المرأة . ( )
٥ - اخرى تذكر :

٣٧ - اذا كانت الاجابة (غير موافق) ماهى في رأيك اسباب ذلك ؟

١- مازال المجتمع ينظر بتحفظ الى خروج المرأة للعمل . ( )
٢ - يتنافى ذلك مع العادات والتقاليدالسائدة . ( )
٣ - تلافي مزاحمة المرأة للرجل في العمل . ( )
٤ - عمل المرأة على حساب مسئوليات الاسرية . ( )
٥ - اخرى تذكر .

٣٨ - هل تعتقدين بأن المجالات المفتوحة حاليا امام المرأة السعودية كافية ؟

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٣٩ - اذا كانت الاجابة (لا) ماهى في رأيك المجالات الجديدة التي يمكن ان تتناسب مع طبيعة المرأة السعودية وقيم المجتمع ؟

١- مصانع نسوية . ( )
٢ - العمل في القرى مع محرم . ( )
٣ - المصارف النسوية . ( )
٤ - ادارة مشروع صغير (خياطة ، حضانة) . ( )
٥ - العمل مع شركات كبرى (مع توفير عدم الاختلاط) . ( )

٦ - العمل في شركات نسوية . ( )

٧ - العمل في الوزارات المختلفة . ( )

٨ - اخرى تذكر :

٤٠ - يرفض بعض الازواج ان تعمل زوجاتهم بعد الحصول على مؤهل - ماهى اسباب ذلك من وجهة نظرك ؟

١ - الخوف من انتقاد المجتمع له . ( )

٢ - الخوف من انتقاد اهله له . ( )

٣ - الخوف من تحمل المشاركة في الاعباء المنزلية . ( )

٤ - الخوف من اهتزاز مكانته في كونه سيد المنزل والمتحمل لنفقاتها . ( )

٥ - الخوف من تقصير الزوجة في واجباتها الزوجية . ( )

٦ - الاعتقاد بأن المرأة لايمكن ان تجمع بين مسئوليتين في آن واحد . ( )

٧ - الخوف من استقلال الزوجة اقتصاديا وتغير مكانتها في آن واحد . ( )

٨ - الاعتقاد بأن المرأة مكانها الطبيعي هو المنزل - وخصوصا بعد الزواج . ( )

٩ - اخرى بعد :

٤١ - هل هناك - في رأيك - صعوبات تقف امام زيادة كفاءة وتقدم المرأة العاملة

١ - نعم ( ) ٢ - لا ( )

٤٢ - اذا كانت الاجابة (بنعم) ما هى في رأيك هذه الصعوبات ؟

١ - التميز واضح في اجور الذكور والاناث . ( )

٢ - عدم توفر فرص تدريب كافية للمرأة . ( )

٣ - نظام العمل يقف حائل امام طموح المرأة . ( )

٤ - قلة فرص الابتعاث للمرأة . ( )

٥ - اخرى تذكر :

٤٣ - هل ترين ان فرص العمل المتاحة حاليا تناسب اوضاع المرأة السعودية ؟

١ - مناسب ( ) ٢ - مناسب الى حد ما ( ) ٣ - غير مناسب ( )

٤٤ - اذا كانت الاجابة (مناسب الي حد ما ، غير) رتبي اسباب ذلك حسب الاهمية :

١- ساعات الدوام غير ملائمة . ( )

٢ - الراتب غير مجزي ( )

٣ - الوظائف المتاحة محدودة . ( )

٤ - قصر الوظائف الاقل مستوى على المرأة . ( )

٥ - اخرى تذكر :

٤٥ - هل ترين بان هناك صعوبات تقف عائقا امام مشاركة المرأة في العمل والانتاج بشكل فعال ؟

١ - نعم ( ) ٢- لا ( )

٤٦ - اذا كانت الاجابة نعم ماهي هذه الصعوبات ؟

١ - قلة وجود المؤسسات التي تعنى بالتدريب المستمر للمرأة . ( )
٢ - قصر تعليم المرأة في مجالات معينة محدودة . ( )
٣ - مازال المجتمع يقاوم فكرة عمل المرأة . ( )
٤ - عدم توفر التسهيلات اللازمة لخروج المرأة للعمل بشكل فعال . ( )
٥ - ابتعاد المرأة عن نطاق العمل الانتاجي . ( )
٦ - الاسر لاتشجع بناتها للمشاركة بالعمل . ( )
٧ - عدم الموافقة علي عمل المرأة في بعض المجالات . ( )
٨ - الراتب غير مجزي للعمل في بعض المؤسسات . ( )
٩ - بعض النساء مازلن يقاومن فكرة العمل . ( )
١٠ - نقص القيادات النسوية الواعية . ( )
١١ - اخرى تذكر :

٤٧ - ماهي مقترحاتك للعمل على مشاركة المرأة السعودية في العمل ؟

١ - فتح مجالات جديدة للتعليم امام المرأة . ( )
٢ - فتح مجالات جديدة اوسع في العمل . ( )
٣ - نشر الوعي بأهمية عمل المرأة . ( )
٤ - الاهتمام بالتخطيط لتعليم المرأة وعملها . ( )
٥ - تشجيع فتح المؤسسات التي تعنى بالمرأة واوضاعها . ( )
٦ - تشجيع ودعم المؤسسات التي تعنى بالمرأة واوضاعها . ( )
٧ - استمرار مراكز الخدمة للمرأة ونشرها في الاحياء . ( )
٨ - عقد ندوات ومحاضرات لمناقشة اوضاع المرأة . ( )
٩ - زيادة الحوافز والمكافآت للعمل خصوصا في المناطق النائية . ( )
١٠ - تعديل نظام الاجازات الحالي . ( )
١١ - زيادة فرص تدريب المرأة العاملة . ( )
١٢ - اخرى تذكر :

استمارة الخبراء

الاسم : (اختياري)

الوظيفة الحالية :

المــــؤهل :

مدة الخبــــرة :

السؤال الاول :

ماهى الخطط المستقبلية لزيادة اشراك المرأة المتعلمة السعودية في التنمية ؟

السؤال الثاني :

مامدى كفاية تلك الخطط ؟

السؤال الثالث :

مارأيكم بالدور الممارس للمرأة السعودية المتعلمة في التنمية في مجال العمل خارج المنزل ؟

السؤال الرابع :

ماهى الصعوبات من جهة نظركم والتي تواجه عمل المرأة السعودية .

السؤال الخامس :

ماهى اهم المقترحات في وجه نظركم - لزيادة مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية .

استمارة القيادات النسوية :

الاســـم :

الوظيفـــة :

جهة العمـل :

س ١ : هل تعتقدين ان للقيادات النسوية دور في الاعداد لخطة التنمية في الامور الخاصة بقطاع المرأة ؟

س ٢ : كيف توصل القيادات النسوية احتياجات المرأة الى المسئولين عن التخطيط ؟

س ٣ : هل تعتبرين ان الدور الذي تساهم به القيادات النسوية حاليا كافيا لكي تقوم عليه خطط التنمية ويختص بالقطاع النسوي ؟

س ٤ : ماهي اقتراحاتك لزيادة مساهمة القيادة النسوية السعودية في توصيل احتياجات المرأة السعودية الى المخططين ؟

ملحق رقم (٢)

الجداول الارتباطية

جدول (١) يوضح قيم كا٢ ودرجات الحرية (د . ح) والدلالة الاحصائية لـ كا لاختبار العلاقة بين متغيرات البيانات الاولية ومتغيرات الاسئلة الخاصة بنسق المجتمع (ن = ٦٠٦)

البيانات الاولية / رقم السؤال	٣٧ موافقة المجتمع على عمل المرأة			٤٠ العمل في كافة المجالات			٤٢ مدى كفاية المجالات العالية			٤٤ نظام العمل الحالي يشجع المرأة			٤٦ صعوبات ترتبط بالمجتمع			٤٨ صعوبات مرتبطة باوضاع عمل المرأة		
	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة
السن	٣٨٩ر٣	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٥٥٨ر١	١	غير دالة عند ٠٥ر	٩٢٤ر	٢	غير دالة عند٠٥ر	٥٧١ر	١	غيردالة عند ٠٥ر	٧٩٩ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٤٩ر	١	غير دالة عند ٠٥ر
الحالة الاجتماعية	٣١٧ر٤	٤	غير دالة عند ٠٥ر	١٢٢ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٦٣٩ر٣	٤	غير دالة عند ٠٥ر	٥٤٠ر١	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٩٥٩ر٨	٢	دالة عند ٠٥ر	٨٩٢ر	٢	غير دالة عند ٠٥ر
المؤهل	٢٠٣ر١	٤	غير دالة عند ٠٥ر	٨٧٧ر	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٦١٦ر٢	٤	غير دالة عند ٠٥ر	٢٥٦ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٧٦٧ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٧٥٥ر	٢	غير دالة عند ٠٥ر
نوع العمل	٤٤٧ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	١٣٧ر١	١	غير دالة عند ٠٥ر	٤٩٩ر٤	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٧٨٥ر٥	١	دالة عند ٠٥ر	٤٥٧ر٥	١	دالة عند ٠٥ر	٨١١ر٢	١	غير دالة عند ٠٥ر
مجال العمل	٠٢٠ر٨	٢	دالة عند ٠٥ر	٩٥١ر٢	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٠٩ر٦	٢	دالة عند ٠٥ر	٣٣٥ر٣	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٣٢ر٧	١	دالة عند ٠١ر	٦٣٢ر١٤	١	دالة عند ٠١ر
الراتب الشهري	٤٧٩ر٤	٤	غيردالة عند ٠٥ر	٨٦٨ر٧	٢	دالة عند ٠٥ر	١٧٤ر٢	٤	دالة عند ٠١ر	١٧١ر٤	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٠٦٥ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	[illegible]	٢	غير دالة عند ٠٥ر
وجود الابناء	٨٧٩ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٠٠٣ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٧٤٣ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٠٠٥ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٧٥٧ر٥	١	دالة عند ٠٥ر	٧٤٥ر	١	غير دالة عند ٠٥ر

جدول (٢) يوضح قيم كا٢ ودرجات الحرية (د . ح) والدلالة الاحصائية لـ كا٢ لاختبار العلاقة بين البيانات الاولية ومتغيرات الاسئلة الخاصة بنسق المرأة (حجم العينة = ٦٠٦)

رقم السؤال / البيانات الاولية	٢١ الرضا عن العمل			٢٤ صعوبات في بداية العمل			٢٦ اثر المشاكل الشخصية على اداء العمل			٣٠ انتاجية المرأة المتزوجة			٣٣ الوصول الى المراكز القيادية			٥٠ صعوبات ترجع للمرأة نفسها		
	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة	كا٢	د . ح	الدلالة
السن	٢٢ر٣	١	غير دالة عند ٠٥ر	٤٣٦ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠١٢ر	١	غير دالة عند٠٥ر	٥٢ر٥	١	دالة عند ٠٥ر	٤٨٦ر٥	١	دالة عند ٠٥ر	٢٦٨ر٥	١	دالةعند ٠٥ر
الحالة الاجتماعية	٣٩٩ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٩٤٢ر١٠	٢	دالة عند ٠١ر	٢٥٢ر١٥	٢	دالة عند ٠١ر	١٣٥ر٢٧	٢	دالة عند ٠١ر	٩٥٨ر	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٩.٨٣٦	٢	دالة عند ٠١ر
المؤهل	٣٠٨ر١	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٠٢٩ر١	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٨٣٥ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٦٥٨ر٢	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٩٧٣ر٥	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٢٥٢ر٨	٢	دالة عند ٠٥ر
نوع العمل	١٢٥ر٣	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٠٢ر٤	١	غير دالة عند ٠٥ر	٢٧٠ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٢٩ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٦٠٧ر٤	١	دالة عند ٠٥ر	٠٠٩ر٢	١	غير دالة عند ٠٥ر
مجال العمل	٧٤٧ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٢٨٣ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٨٥ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٠٠٣ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٨٠٩ر٧	١	دالة عند ٠١ر	٥٢٨ر	١	غير دالة عند٠٥ر
الراتب الشهري	٥٧٣ر١٢	٢	دالة عند ٠١ر	٦٧٩ر	٢	غير دالة عند ٠٥ر	١٦٠ر٤	٢	غير دالة عند ٠٥ر	١٨٣ر١	٢	غير دالة عند ٠٥ر	٩٥٣ر٧	٢	دالة عند ٠٥ر	٥٩٣ر١	٢	غير دالة عند ٠٥ر
وجود الابناء	٠٧١ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٤٣٥ر١٧	١	دالة عند ٠١ر	٢٢٨ر٨	١	دالة عند ٠١ر	٤٨٤ر١٢	١	دالة عند ٠١ر	٠٣٤ر	١	غير دالة عند ٠٥ر	٩٦٨ر٨	١	دالة عند ٠١ر

استمارة السيدات اللائي عملن لفترة ثم تركن العمل (ن = ٥٠)

جدول (٣) يوضح معاملات التوافق والاقتران بين متغيرات البيانات الاولية ومتغيرات الاسئلة الخاصة بالمرأة

رقم السؤال / البيانات الأولية	الرأي في الرضا عن العمل ٢١	الرأي في عمل المرأة ٢٤	الرأي في المناصب القيادية ٢٧	الرأي في انتاجية المتزوجة ٢٩	الرأي في العمل في كافة المجالات ٣٢	الرأي في المجتمع بالموافقة على عمل المرأة ٣٥	الرأي في كفاية المجالات الحالية ٣٨	الرأي في وجود صعوبات تقف أمام زيادة كفاءة المرأة ٤١	الرأي في في فرص العمل الحالية مثلا - مناسبة ٤٣	الرأي في وجود صعوبات تعوق مشاركة المرأة ٤٥
السن	٢٨ر	٢٠ر	٠٠٩ر	١٧ر	١١ر	٤١ر	٢٣ر	٣٤ر	٣٠ر	١٣ر
الحالة الاجتماعية	٣٨ر	١٧ر	٠٣٢ر	٢١ر	٢٧ر	٢٦ر	١٠ر	٢٧ر	٣٦ر	١٧ر
المؤهل	٠٥ر	٣٦ر	١٩ر	٢١ر	١٩ر	٢٠ر	١٨ر	١١ر	٢٧ر	١٦ر
وجود الابناء	٦١ر*	٠٨ر*	٠١ر*	٢٥ر*	٦٣ر*	٠٨ر	١٧ر*	٣٧ر*	٢٧ر	−٠٨ر*

* معامل الاقتران

استمارة سيدات مؤهلات غير عاملات (ن = ٥٠)

جدول (٤) يوضح معاملات الاقتران بين متغيرات البيانات الاولية ومتغيرات الاسئلة الخاصة بالمرأة

رقم السؤال / البيانات الاولية	الرأي في عمل المرأة ١٥	الرأي في العمل في كافة المجالات ١٨	الرأي في الوصول الى المناصب القيادية ٢٠	الرأي في المتزوجة أقل انتاجية ٢٢	الرأي في وجود صعوبات أمام مشاركة المرأة ٢٧	الرأي في موافقة المجتمع على مشاركة المرأة ٢٩	الرأي في مدى كفاية المجالات الحالية ٣٢
السن	٢٨ر	٢٧ر	٠٨ر	٢٥ر	٠٨ر	٣١ر	٢٨ر
الحالة الاجتماعية	٦٢ر	٣٠ر	١٥ر	٣١ر	١٤ر	١٩ر	٣٣ر
المؤهل	٢٢ر	٢١ر	١٤ر	١٥ر	١٥ر	١١ر	٢٤ر
وجود الابناء	٣٩ر	ـ٥٥ر *	٢١ر *	ـ٠٩ر *	١١ر *	٠٨ر	١٩ر

* معامل الاقتران

ملحق رقم (٣)

جـداول المعاينة

جدول رقم (١) يوضح توزيع المدارس حسب القطاعات وأنواع المدارس

القطاعات / المدارس	شمال شرق		جنوب شرق		شمال غرب		جنوب غرب		المجموع	
	عدد الوحدات	عدد الموظفات	عدد الوحدات	عدد الموظفات	عدد الوحدات	عدد الموظفات	عدد الوحدات	عدد الموظفات	وحدات	موظفات
المدارس الثانوية	٧	١٩٩	٣٠	٦٥٤	٤	٩٦	١٣	٢٤٩	٥٤	١١٩٨
المدارس المتوسطة	١٥	٢٨٤	٤٢	١١٧٧	٩	١٤٥	٣٠	٥٢٢	٩٦	٢١٢٨
المدارس الابتدائية	٢٥	١٢٩	١٢٢	٦١٠	١٥	٤٤	٦٧	٢٣٦	٢٢٩	١٠١٩
رياض الاطفال	٢	٦	٥	١٠	٤	٥	٤	٥	١٥	٢٦
محو الامية	-	-	٢	٣	٧	٨	١٨	٢٩	٢٧	٤٠
المجموع	٤٩	٦١٨	٢٠١	٢٤٥٤	٣٩	٢٩٨	١٣٢	١٠٤١	٤٢١	٤٤١١

جدول (٢)

يوضح توزيع الوحدات المختارة وأعداد المدرسات والاداريات فيها تبعاً للقطاعات

المرحلة	شمال شرق				جنوب شرق				شمال غرب				جنوب غرب				المجموع		
	الوحدات	الموظفات			الوحدات	الموظفات			الوحدات	الموظفات			الوحدات	الموظفات					
		ادارية	مدرسة	المجموع		ادارية	مدرسة	المجموع		ادارية	مدرسة	المجموع		ادارية	مدرسة	المجموع	وحدات	ادارية	مدرسة
ثانوية	١	٣	٣٤	٣٧	٤	٥	٨٤	٨٩	١	٤	٣	٧	٢	٨	٤٠	٤٨	٨	٢٠	١٦١
متوسطة	٢	٤	٤٤	٤٨	٦	١١	١٠٩	١٢٠	١	٢	٢١	٢٣	٥	٢٥	٧٧	١٠٢	١٤	٤٢	٢٥١
ابتدائية	٣	٤	٨	١٢	١٢	١٣	٨٣	٩٦	١	٢	٣	٥	٧	٩	١٣	٢٢	٢٣	٢٨	١٠٧
رياض أطفال	١	١	١	٢	٤	-	-	-	٣	٢	٢	٤	٣	٣	١	٤	١١	٦	٤
محو أمية	-	-	-	-	١	١	١	٢	٤	٣	١	٤	٩	٥	١٠	١٥	١٤	٩	١٢
المجموع	٧	١٢	٨٧	٩٩	٢٧	٣٠	٢٧٧	٣٠٧	١٠	١٣	٣٠	٤٣	٢٦	٥٠	١٤١	١٩١	٧٠	١٠٥	٥٣٥

جدول (٣) يوضح توزيع اختيار الاداريات والمدرسات حسب القطاعات

الوظيفة / القطاعات	شمال شرق	جنوب شرق	شمال غرب	جنوب غرب	المجموع
إداريات	٦	١٦	٧	٢٧	٥٦
مدرسات	٤٧	١٥٠	١٦	٧٦	٢٨٩
المجموع	٥٣	١٦٦	٢٣	١٠٣	٣٤٥

جدول (٤) يوضح توزيع العاملات في المؤسسات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات

المؤسسة	العاملات		المجموع
	كادر اداري	كادر تعليمي	
موجهات مدارس اهلية	-	١٧	١٧
موجهات شرق وغرب	٦	١٤٧	١٥٣
كليات متوسطة	٤	٣٥	٣٩
مركز تفصيل وخياطة	١	١	٢
دراسات تكميلية	١	٤	٥
مدارس اهلية (انتداب)	١٣	٣٢	٤٥
شعبة الأحصاء	٢٢	-	٢٢
شعبة الدرسات والبحوث	٦	-	٦
المجموع	٥٣	٢٣٦	٢٨٩

جدول (٥) يوضح توزيع الاعداد المسحوبة في المؤسسات التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات

المؤسسة	كادر اداري	كادر تعليمي	مجموع
موجهات مدارس اهلية	-	٢	٢
موجهات شرق وغرب	٢	١٥	١٧
كليات متوسطة	١	٤	٥
مركز تفصيل وخياطة	-	-	-
دراسات تكميلية	-	١	١
مدارس اهلية (انتداب)	٢	٣	٥
شعبة الاحصاء	٢	-	٢
شعبة الدراسات	١	-	١
المجموع	٨	٢٥	٣٣

جدول (٦) يوضح توزيع الكادر الجامعي تبعا للمكان والمؤهل

الكادر	الكادر الإداري					كادر تعليمي					
الجامعة	دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	مجموع	مشارك	مساعد	محاضر	معيد	المجموع	المجموع
جامعة الملك سعود	١	١٠	٢	٢٨٦	٢٩٩	١	٢٥	٨٢	١٢٣	٢٣١	٥٣٠
جامعة الإمام	-	-	-	٧	٧	-	١	٣	١٣	١٧	٢٤
كليات البنات	-	-	-	١٠٤	١٠٤	١	١٣	١٣٥	٩٧	٢٤٦	٣٥٠
معهد الإدارة	١	-	-	٤	٥	-	١	١١	-	١٢	١٧
المجموع	٢	١٠	٢	٤٠١	٤١٥	٢	٤٠	٢٣١	٢٣٣	٥٠٦	٩٢١

جدول (٧) يوضح توزيع العينة من الكادر الجامعي تبعاً للمكان والمؤهل

الكادر	الكادر الإداري					كادر تعليمي					
الجامعة	دكتوراه	ماجستير	دبلوم	بكالوريوس	مجموع	مشارك	مساعد	محاضر	معيد	المجموع	المجموع
جامعة الملك سعود	-	١	١	٢٩	٣١	-	٣	٨	١٢	٢٣	٥٤
جامعة الإمام	-	-	-	١	١	-	-	١	١	٢	٣
كليات البنات	-	-	-	١١	١١	-	١	١٤	١٠	٢٥	٣٦
معهد الإدارة	١	-	-	-	١	-	-	١	-	١	٢
المجموع	١	١	١	٤١	٤٤	-	٤	٢٤	٢٣	٥١	٩٥

جدول (٨) يوضح عدد العاملات في مستشفيات الرياض واللاتي ينطبق عليهن شروط العينة طبقاً لما ورد في تصنيف وزارة الصحة

القطاع	الكادر / الوحدة	طبيبات	فنيات	إداريات	المجموع
شمال شرق	م. السليمانية للأطفال	٧	-	٦	١٣
	م. صحاري	-	٣	-	٣
	م. العسكري	٧٣	١٢	٦	٩١
	م. العليا والسلمانية للتوليد	٥	١	١	٧
جنوب شرق	م. اليمامة	١٧	٥	-	٢٢
	م. النقاهة	١	-	١	٢
	م. الملك عبدالعزيز	٦	١	٦	١٣
	م. الأمن العام	١٢	٣	١	١٦
	م. الملك فهد (الحرس)	١٢	١٤	١٤	٤٠
شمال غرب	م. الأمل	-	-	-	-
	م. الملك خالد للعيون	١٣	٨	٥	٢٦
جنوب غرب	م. الأمير سلمان	٤	٤	-	٨
	م. الرياض المركزي	٣٣	٨	٤	٤٥
	م. الولادة والأطفال	٢٠	٦	٦	٣٢
	م. الصحة النفسية	-	٨	-	٨
	م. عتيقة	-	١	-	١
	م. توليد الناصرية	٧	٣	-	١٠
	م. الملك خالد الجامعي	٢٨	-	١٣	٤١
	م. الملك فيصل التخصصي	٢٦	١١	١٧	٥٤
المراكز الصحية		١٦	١١	-	٢٧
المجموع		٢٨٠	٩٩	٨٠	٤٥٩

جدول (٩) يوضح عينة العاملات في المستشفيات تبعا للقطاع والوحدة والكادر

القطـــاع	الكادر / الوحدة	طبيبات	فنيات	إداريات	المجموع
شمالشرق	م. العسكري	١٧	٣	٣	٢٣
جنوب شرق	م. الأمن العام	٣	١	١	٥
	م. الملك فهد (الحرس)	٦	٤	٣	١٣
شمالغرب	م. الملك خالد للعيون	٣	٢	١	٦
جنوب غرب	م. الأمير سلمان	١	١	-	٢
	م. الرياض المركزي	٩	٢	١	١٢
	م. الصحة النفسية	-	٢	-	٢
	م. الملك خالد الجامعي	٧	-	٣	١٠
	م. الملك فيصل التخصصي	٧	٣	٤	١٤
المجموع		٥٣	١٨	١٦	٨٧

جدول (١٠) يوضح توزيع العاملات في أجهزة الدولة تبعا للمؤسسة والكادر والمؤهل

الكادر والمؤهل	إداريـــات		مدرســـات		المجموع
المؤسسة	بكالوريوس	ماجستير	بكالوريوس	ماجستير	
المعهد الثانوي للبنات	٦	-	٤	-	١٠
إدارة التدريب والابتعاث	٢	١	-	-	٣
مركزالمعلومات والنسخ	٥	-	-	-	٥
وزارة الخارجية	٢	١	٢	-	٥
وزارة التخطيط	٩	-	-	-	٩
مكتب التوظيف النسوي	١١	١	-	-	١٢
وزارةالعمل والشئون الاجتماعية	٥٨	-	٤	-	٦٢
وزارة الاعلام	٩	-	-	-	٩
وزارة البترول	٨	-	-	-	٨
المجموع	١١٠	٣	١٠	-	١٢٣

جدول (١١) يوضح توزيع عينة العاملات في أجهزة الدولة تبعاً للمؤسسة والكادر والمؤهل

الكادر والمؤهل	إداريات		مدرسات		المجموع
المؤسسة	بكالوريوس	ماجستير	بكالوريوس	ماجستير	
المعهد الثانوي الصحي	٢	-	-	٤	٦
إدارة التدريب والابتعاث	١	١	-	-	٣
مركز المعلومات والنسخ	١	-	-	-	١
وزاة الخارجية	١	١	-	٢	٤
وزارة التخطيط	٣	-	-	-	٣
مركز التوظيف النسوي	٣	١	-	-	٤
وزاةالعمل والشئون الاجتماعية	١٧	-	-	٤	٢١
وزارة الأعلام	٣	-	-	-	٣
وزارة البترول	٢	-	-	-	٢
المجموع	٣٣	٣	-	١٠	٤٦

جدول (١٢) يوضح توزيع العينة على القطاعات المختلفة

الأعداد / القطاع	الأعداد الفعلية	العينة
مدارس تعليم البنات	٤٤١١	٣٤٥
مؤسسات أخرى تابعة للرئاسة	٢٨٩	٣٣
كادر جامعي	٩٢١	٩٥
مستشفيات	٤٥٩	٨٧
وزارات ومؤسسات حكومية	١٢٣	٤٦
المجموع	٦٢٠٣	٦٠٦

ملحق رقم (٤)

قائمة محكمي الاستمارة

قائمة محكمي الاستمارة

اشتملت قائمة المحكمين على :-

اولا : جامعة الملك سعود :

١ - الاستاذ الدكتور / عبدالعزيز مختار
٢ - الاستاذ الدكتور / احمد مصطفى خاطر

ثانيا : جامعة الامام محمد بن سعود

٣ - الاستاذ الدكتور/ ابراهيم رجب
٤ - الاستاذ الدكتور/ محمد عبد الهادي
٥ - الاستاذ الدكتور/ محمد عبدالحي نوح
٦ - الاستاذ الدكتور / فوزي بشرى

ثالثا : المعهد العالي للخدمة الاجتماعية

٨ - الاستاذ الدكتور/ عبد الفتاح عثمان
٩ - الاستاذ الدكتور /احمد فوزي الصادي
١٠ - الدكتوره /ليلى كيلاني
١١ - الدكتوره /سلوى سليم
١٢ - الدكتورة /سهير عبد العزيز
١٣ - الدكتورة /انشراح دسوقي
١٤ - الدكتورة /عفاف عبد المنعم
١٥ - الدكتورة/ فاطمة عباس
١٦ - الدكتورة /كوثر عبد الرحيم
١٧ - الدكتورة مديحة مصطفى
١٨ - الدكتورة نوال المسيري
١٩ - الدكتورة /نظيمة سرحان
٢٠- المحاضرة نجوى حسن

الملخص

- باللغة العربية
- باللغة الانجليزية

ملخص البحث

اولا : مشكلة البحث :

من المسلمات العلمية في عالم اليوم ، ان المرأة في اي مجتمع تمثل - الى حد كبير نصف طاقاته من الموارد البشرية وان تقدم المجتمع ونموه لايتوقف على جهود الرجل فحسب وانما يتوقف على جهود الرجل والمرأة معا . لذلك عنيت غالبية الدول بتعليم المرأة وتشغيلها ، بل واستقطابها بشتي الوسائل لكي تلعب دورا فعالا في التنمية والانتاج .

ولعل الواقع الراهن للمرأة السعودية المتعلمة انما يعكس صورة لها اوضاعها الخاصة حيث ترتبط لدى البعض بانخفاض مساهمتها في العمل والتنمية اذ انها لاتشغل سوى ٣. ٥٪ من اجمالي القوى العاملة . لذلك عنيت الخطة الخامسة للتنمية في المملكة بزيادة مشاركة المرأة في العمل والانتاج ، ومن المتوقع ان تصل هذه النسبة الى ٥. ١٠٪ .

وتتحدد مشكلة البحث في التعرف على العوامل التي تزيد او تقلل من مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في مجالات التنمية الشاملة وذلك بهدف التوصل لارتباطات علاقية بين المتغيرات المختلفة التي تفيد في صياغة اساليب مناسبة تزيد من حجم مشاركة المرأة السعودية في التنمية بالتركيز على مدخلي العملية وحل المشكلة لطريقة تنظيم المجتمع .

ثانيا : اهداف الدراسة ومفاهيم البحث

يسعى هذا البحث الي تحقيق الاهداف التالية :

١ - التعرف على رأي المرأة السعودية المتعلمة نحو المشاركة في مجالات جديدة للتنمية اذا ما اتيحت لها فرص العمالة في هذه المجالات بما يتناسب مع قدراتها وبحيث لايتعارض مع تعاليم الدين الاسلامي .

٢ - وصف وتحليل العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية سواء كانت ذات تاثير ايجابي ام سلبي .

٣ - يحاول هذا البحث الوصول الى حلول بديلة قد تفيد المسئولين عن التخطيط للتنمية في المجتمع السعودي عامة وعن تخطيط القوى العاملة خاصة

٤ - محاولة التوصل الى نموذج يصلح للتدخل المهني ، باستخدام طريقة الخدمة الاجتماعية في تنظيم المجتمع ، لكيفية زيادة مشاركة المرأة السعودية عامة ، والمرأة المتعلمة خاصة في مجالات التنمية المتعددة في ضوء النتائج الامبريقية

للبحث . هذا وقد استند البحث على مجموعة مفاهيم ، اهمها : المشاركة ، المرأة السعودية المتعلمة ، التنمية – الاغتراب – الانتماء – صراع الأدوار .

ثانيا : فروض البحث :

يقوم هذا البحث على فرض رئيسي:-هناك عوامل تؤثر على مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية . ويتفرع منه فروض فرعية هي :-

- توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بنسق المجتمع ومشاركة المرأة في التنمية .
- توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بنسق المرأة الذاتي ومشاركة المرأة في التنمية .
- من المرجح وجود فروق بين حجم تأثيرات كل من العوامل المرتبطة بنسق المجتمع والعوامل المرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة السعودية المتعلمة على مشاركتها في التنمية .

رابعاً : الاجراءات المنهجية :

يعتبر هذا البحث من الدراسات الوصفية التحليلية . وقد استخدم منهج المسح الاجتماعي باسلوب المعاينة ومنهج دراسة الحالة ، فيما يتعلق بالتعمق في تحليل بعض المتغيرات وتحليل مضامين اللوائح المتصلة بدور المر أة المتعلمة في المجتمع السعودي .

خامساً : مجالات البحث :

المجال البشري :

١ – عينة طبقية من السيدات السعوديات المتعلمات العاملات في مختلف قطاعات التنمية بمدينة الرياض . وبلغ حجم تلك العينة (٦٠٦) مفردة .

٢ – عينة عمدية من السيدات السعوديات المؤهلات واللاتي لم يلتحقن باي عمل وقد بلغ حجم العينة (٥٠) مفردة .

٣ – عينة من السيدات السعوديات اللاتي عملن لفترة ثم تركن العمل وقد بلغ حجم العينة من (٥٠) مفردة .

٤ – مجموعة من القيادات النسوية ، وخبراء وزارة التخطيط ومجلس القوى العاملة وديوان الخدمة المدنية (٢٠) .

المجال المكاني :

تحدد المجال المكاني في المؤسسات المختلفة التي تعمل فيها المرأة السعودية المتعلمة

في مدينة الرياض (في جميع القطاعات) .

المجال الزمني :

استغرق اعداد هذا البحث بشقيه النظري والعملي عامان وستة شهور بما في ذلك فترة جمع البيانات التي استغرقت من اول شهر جمادي الاول ١٤١٠هـ الى نهاية شوال ١٤١٠هـ .

سادسا : الادوات المستخدمة :

١ - استمارة استبيان للسيدات العاملات في مختلف قطاعات التنمية .
٢ - استمارة استبيان لمجموعة مختارة من سيدات مؤهلات لايعملن .
٣ - استمارة استبيان لمجموعة مختارة من سيدات عملن لفترة ثم انقطعن عن العمل .
٤ - تحليل مضمون بعض اللوائح الخاصة بأوضاع المرأة العاملة في المملكة العربية السعودية .
٥ - استمارة استبيان لبعض المسئولين في وزارة التخطيط ومجلس القوى العاملة وديوان الموظفين .
٦ - استمارة استبيان للقيادات النسوية (شبه مقننة).

سابعا : اهم نتائج البحث :

١ - تحقق الفرض الاول بوجود عوامل مؤثرة في مشاركة المرأة السعودية المتعلمة في التنمية مرتبطة بنسق المجتمع ، منها ما هو ايجابي ، ومنها ما هو سلبي .
٢ - تحقق الفرض الثاني بوجود عوامل مؤثرة في مشاركة المرأة السعودية في التنمية مرتبطة بالنسق الذاتي للمرأة منها ما هو ايجابي ومنها ما هو سلبي.
٣ - هناك من المؤشرات والتي سبق عرضها ، ما يرجع تأثير العوامل المتصلة بنسق المجتمع ، اكثر من تأثير العوامل المتصلة بالنسق الذاتي للمرأة على مشاركتها في التنمية .
- كما اكدت آراء الخبراء والقيادات النسوية صحة تلك المؤشرات .

هذا وقد خرج البحث باطار تصوري لبناء نموذج مقترح لمواجهة العوامل السلبية الخاصة بمشاركة المرأة السعودية في التنمية من منظور طريقة تنظيم المجتمع .

The Factors Affecting the Saudi Educated Woman Participation in the Development

ABSTRACT

First : THE PROBLEM :-

One of the scientific postulates in today's world is that woman, in any society, represents, to a great deal, half its human resources, and that the society's progress and development do not depend on man's contribution only, but on both man and woman's participation.

Thus, most countries emphasize women's education and employment to play an effective role towards the wellbeing of the society. Moreover, with the awareness and realization of the important place that woman occupies in the society, her participation has become an absolute necessity.

Many enlightened people in the developing countries are now of the opinion that the society's development cannot be fulfilled without the participation of women at all levels of development and in all aspects of the country's progress and advancement.

Social work with respect to women has been furthered, and since the 1970's many conferences and symposiums on women have been convened with the aim of discussing and searching for scientific approaches to women's problems, and making recommendations to social institutions on the most effective ways to address their needs.

A close look at the present status of the Saudi educated women reveals that their participation in the country's general development is minimal. They are not more than 5.3 percent of the total work force.

In view of this fact the Fifth Development Plan of the Kingdom aims at increasing the percentage of the Saudi women's participation in the work force to 10.5%.

The problem is to investigate and to find out the factors that substantially influence the participation of the Saudi educated woman in the various sectors of the country's development, and to determine whether they have to be more related to the society system in general or with the woman herself.

Drawing on the results of the investigation, we can form suitable professional techniques which can influence these factors by concentrating on the community organization method, and the problem solving approach.

Second: AIMS OF THE RESEARCH:

This research aims at achieving the following:

1- To know the opinion of the Saudi educated women with respect to their participation in additional sectors of development.

2- To describe the negative and positive factors affecting the Saudi educated women's participation in the country's development.

3- To offer alternative solutions which might be helpful to those involved in development planning in general, and manpower planning in particular.

4- To lay down an outline for a model suitable for professional participation.

Third: TERMINOLOGY (CONCEPTS)

1. Effective Factors, 2. Participation, 3. Saudi educated women, 4. Development, 5. Alienation, 6. Belonging, and 7. Role Conflict.

Fourth: HYPOTHESIS OF THE RESEARCH

1- There are factors affecting the participation of Saudi educated women in development.

To show the validity of this hypothesis, the following sub-hypotheses had to be tested.

1. There is a relation between the factors connected with the society systems and women's participation in development.

2. There is a relation between the factors associated with the woman herself and her participation in development.

3. It is possible that the factors related to the society system differ in their effect from those connected with the woman herself, with respect to her participation in the development.

Fifth: METHODOLOGY OF THE RESEARCH

1- The Style of the research: Descriptive and analytic.
2- Method: Social survey through samples.
3- The Scope of the research:

A- The Samples:

1- A Stratified, random sample from Saudi educated women (holding B.A. at least) (606 total)

2- A Purposive sample from Saudi educated non-working women. (50 total)

3- A Purposive sample from Saudi educated women who worked for some time and stopped working for some reason. (50 total).

4- Selective samples from female leading personalities in Riyadh City for holding interviews concerning some variables affecting the present research.

B- <u>Place of the research:</u> All sectors where Saudi women work in Riyadh City.

C- <u>Time of the research:</u> Thirty months.

D- <u>Tools of the research:</u>

a) A questionnaire for Saudi educated working women in different development sectors in Riyadh.

b) A questionnaire for a selective group of Saudi educated women who worked for some time and stopped working for some reason.

c) A questionnaire for a selective group of Saudi educated women who have never worked.

d) A questionnaire for female leading personalities in Riyadh.

e) A questionnaire for some development and manpower planning officials in the Kingdom of Saudi Arabia.

Sixth: RESULTS OF THE RESEARCH:

1- The first sub-hypothesis is found valid. There are both positive and negative factors related to the society system affecting the Saudi educated woman's participation in development, e.g. encouraging women to work in some fields (positive); reservation against woman's work, difficulties associated with the woman's position in work, available work fields are insufficient etc. (negative).

2- The second sub-hypothesis is found valid. There are both positive and negative factors connected with the woman herself and affecting the Saudi educated woman's participation in development, e.g., positive attitudes to participation, satisfaction from work, ability to work in various fields (positive), personal problems affecting work (negative).

3- From the above findings there are sufficient indicators to infer that the negative factors associated with the society system are more effective than those related to the woman herself with respect to her participation in development.

The above findings have been confirmed by the planning officials and female leading personalities consulted.

4- The research draws an outlined model suitable for facing the negative factors of the educated women's participation in development from the perspective of the community organization method.

وآخر دعوانا

أنّ الحمد لله ربّ العالمين